Centar za cjeloživotno učenje i kulturu Bjelovar

Mjesto gdje počinje avantura!

STRATEGIJA RAZVOJA
2024. - 2028.

Centra za cjeloživotno učenje i kulturu Bjelovar

Strategija razvoja Centra za cjeloživotno učenje i kulturu Bjelovar sadrži ključne strateške ciljeve i razvojne zadatke te predstavlja opći razvojni okvir ustanove.

SADRŽAJ

1. POVIJEST RAZVOJA CENTRA ZA CJELOŽIVOTNO UČENJE I KULTURU BJELOVAR 1
2. VIZIJA 2
3. MISIJA 2
4. SWOT ANALIZA 3
4. 1. Snage 4
4. 2. Slabosti 5
4. 3. Prilike 5
4. 4. Prijetnje 5
5. AKTUALNO STANJE 6
5. 1. Strateški i zakonodavni okvir 6
5. 2. Obrazovanje 8
5. 2. 1. Polaznici 8
5. 2. 2. Plan nastave 9
5. 2. 3. Prostor i oprema 10
5. 3. Kultura 10
5. 3. 1. Festivali, manifestacije i koncertna gostovanja 11
6. PODSTRATEGIJA RAZVOJA LJUDSKIH POTENCIJALA 12
6. 1. SWOT analiza 14
6. 2. Strateški ciljevi razvoja ljudskih potencijala 15
7. PODSTRATEGIJA RAZVOJA KVALITETE OBRAZOVANJA 16
7. 1. SWOT analiza 17
7. 2. Strateški ciljevi razvoja kvalitete obrazovanja 18
8. PODSTRATEGIJA RAZUMIJEVANJE VAŽNOSTI KREATIVNOG IZRAŽAVANJA IDEJA, ISKUSTAVA I OSJEĆAJA U GLAZBI, IZVEDBENIM UMJETNOSTIMA, KNJIŽEVNOSTI I VIZUALNIM UMJETNOSTIMA 20
9. PODSTRATEGIJA RAZVOJA OBRAZOVNOG SUSTAVA S POMOĆU UMJETNOSTI/KULTURE 21
9. 1. SWOT analiza 22
9. 2. Strateški ciljevi za razvoj obrazovnog sustava s pomoću umjetnosti, odnosno kulture 22
10. PODSTRATEGIJA PROMICANJA AKTIVNOG GRAĐANSTVA
10. 1. SWOT analiza 24
10. 2. Strateški ciljevi promicanja aktivnog građanstva 25
11. ZAKLJUČAK 26

1. POVIJEST RAZVOJA CENTRA ZA CJELOŽIVOTNO UČENJE I KULTURU BJELOVAR

Centar za cjeloživotno učenje i kulturu Bjelovar osnovan je 1957. godine pod imenom Radničko sveučilište u Bjelovaru kao samostalna ustanova s ciljem djelovanja na području općeg i strukovnog obrazovanja odraslih. U okviru Sveučilišta odvijale su se djelatnosti ideološko – političkog obrazovanja, društveno – ekonomskog obrazovanja, osnovno obrazovanje odraslih, usmjereno obrazovanje odraslih, obrazovanje stanovništva i kadrova za Opće narodnu obranu i društvenu samozaštitu i kulturno informativna djelatnost.
1964. godine dolazi do promjene naziva Ustanove u Radničko sveučilište „Petar Biškup Veno“ Bjelovar, što označava jedno od razdoblja institucionalne stabilnosti.
1978. godine Sveučilištu se pripajaju dvije ustanove, Centar za unaprjeđenje domaćinstva Bjelovar i Kinematografsko poduzeće „Prosvjeta“ Bjelovar. Iste godine, Sveučilište dobiva na stalno korištenje poslovnu zgradu u Ulici V. Nazora koja je i danas u korištenju.
1991. godine Sveučilište mijenja naziv u Narodno sveučilište d.o.o. da bi se 1997. godine upisalo usklađenje sa Zakonom o ustanovama pod nazivom Narodno sveučilište. 1998. godine dolazi do ponovne promjene naziva u Pučko otvoreno učilište Bjelovar pod kojim imenom je djelovalo do 2019. godine otkada je novi i trenutni naziv Centar za cjeloživotno učenje i kulturu Bjelovar.

Tijekom 66 godina rada jedina djelatnost koja bilježi kontinuitet, a odvija se pri Centru za cjeloživotno učenje i kulturu Bjelovar, je obrazovanje odraslih. Kroz svih 66 godina rada, Centar je omogućio svojim sugrađanima stjecanje različitih kvalifikacija, mnogobrojnih osposobljavanja, poticao je osobni razvoj kroz stjecanje jezičnih kompetencija na verificiranim i specijaliziranim tečajevima stranih jezika. Uz obrazovanje odraslih, jako važna djelatnost Centra je i kultura koja je upisana u osnovnim djelatnostima od samog osnutka ustanove ali joj se više pažnje pridaje zadnjih dvadeset godina otkako je Centar organizator BOK festa.
Bjelovarski odjeci kazališta, poznatiji kao BOK fest, kazališni je festival, koji je poznat u cijeloj Hrvatskoj i jedan je od glavnih prepoznatljivosti Bjelovara. Umjetnički direktor festivala je Bjelovarčanin i afirmirani glumac Goran Navojec. Svake godine na repertoaru su najpopularnije predstave u Hrvatskoj, a česta su i gostovanja stranih kazališta. Kako se s godinama festival sve više razvijao, uz kazališne predstave svoje mjesto našla su mnoga popratna događanja, poput Rukometnog BOK turnira, Retro partyja, Glumačke moto alke i Izložbe glumaca, za koju glumci vole reći da je jedinstvena u svijetu.

2. VIZIJA

Postati centar izvrsnosti koji pruža inspirativno okruženje za učenje, istraživanje, inovacije i kreativnost.

3. MISIJA

Kroz raznolike programe učenja, radionice i događanja, potičemo zajednicu na aktivno sudjelovanje u kulturnim i obrazovnim aktivnostima te razvijanje vlastitih kreativnih ideja.

4. SWOT ANALIZA

SNAGE	SLABOSTI
• Kvaliteta našeg rada i pristup prema obrazovanju su sve više prepoznati. U takvim okolnostima imamo uspjeha u privlačenju vrlo kvalitetnih kadrova i općenito ljudi koji se žele razvijati i žele razvijati organizaciju u koju dolaze, • Širok spektar programa i tečajeva prilagođenih različitim dobnim skupinama i interesima što privlači raznoliku skupinu ljudi, • Jasno definirana misija i vizija ustanove, • Postojanost nužnih regulatornih dokumenata – pravilnika, • Porast broja obrazovnih programa i polaznika , • Jasno definirana organizacijska struktura, aktivnosti i procesi , • Polaznici ispunjavaju upitnike na kraju obrazovnog procesa što osigurava kvalitetu, • Cjelovito, vjerodostojno i pravovremeno vođenje i andragoške dokumentacije i evidencije, • Svi formalni programi su odobreni od strane MZO-a, • Svi formalni programi pisani prema novoj metodologiji imaju jasno definirane ishode učenja u skladu s HKO-om, • Stručni kadar ima vještinu prilagođavanja andragoške metode potrebama polaznika, • Vrednovanje i ocjenjivanje polaznika je pravedno, objektivno, dosljedno i transparentno, • Potrebna povjerenstva za rad internog sustava osiguranja kvalitete su uspostavljena i aktivno djeluju, • Suradnja s drugim kulturnim akterima u gradu i drugim učilištima u regiji, • Međunarodna suradnja i povezivanje s drugim ustanovama, • Iskustvo prijave i provedbe projekata što nam pruža mogućnost sufinanciranja planiranih aktivnosti	• Ukupan broj stalno zaposlenih nastavnika bi mogao biti veći da prihodi podržavaju takva ulaganja, • Centar može ponuditi programe do HKO razine 5, čime je dio konkurencije u prednosti, • Centar ne raspolaže praktikumima, • Neiskorištenost prostora na adresi Vladimira Nazora 5a radi pravno imovinskih problema, • Nedostatak suvremene informatičke opreme, • Manjak licencirane programske podrške, • Svi stari programi nisu prilagođeni novoj metodologiji, • Web stranica nije dovoljno pristupačna osobama koje imaju slabije digitalne kompetencije, • Metodička i andragoška edukacija vanjskih suradnika ne provodi se u planiranom obujmu radi nedostatka vremena kod vanjskih suradnika

PRILIKE	PRIJETNJE
• Rastuća svijest o važnosti cjeloživotnog učenja može povećati potražnju za programima Centra, • Uvođenje online tečajeva i platformi za učenje može proširiti dosege Centra i privući nove polaznike, • Suradnja s lokalnim tvrtkama i organizacijama može rezultirati uvođenjem novih specifičnih programa usmjerenim na potrebe tržišta rada, • Partnerstva na europskoj, nacionalnoj i lokalnoj razini, • Brojne mogućnosti za sufinanciranje iz europskih i nacionalnih programa.	• Nedostatak financijskih sredstava može ograničiti daljnji razvoj i širenje djelovanja, • Potencijalno preopterećenje poslom može negativno utjecati na radnu učinkovitost i produktivnost, • Eventualna nerealna očekivanja koja bi bila propisana zakonima u obrazovanju odraslih bi nam mogla umanjiti održivost, • Prisutnost drugih ustanova za obrazovanje odraslih može dovesti do odlaska zaposlenika i do smanjenja broja polaznika, • Neredovito usavršavanje i praćenje trendova u obrazovanju odraslih može dovesti do smanjene konkurentske prednosti nastavnika, • Opasnost od smanjenja financijske potpore u obrazovanju i kulturi, • Nedostatak financijskih sredstava, interesa i slobodnog vremena za cjeloživotno učenje kod potencijalnih polaznika, • Ovisnost o vanjskim izvorima financiranja.

4. 1. Snage

Najveća snaga Centra su ljudski potencijali. Centar odlikuje tim koji predano obavlja brojne zadaće koje, radi dinamike, ponekad i nisu u opisu određenog radnog mjesta. Radi dinamike i raznolikosti zadaća, ali i brojnih uspješno provedenih projekata, među zaposlenicima vlada zajedništvo koje je najveća snaga. Zahvaljujući ljudskim potencijalima Centar može odgovoriti na brojne prilike i prijetnje iz okoline.

Svaki zaposlenik i svaki odjel jednako predano doprinose ostvarenju ciljeva Centra. Tako je primjerice odjel za obrazovanje uspješno proveo pripremu i tranziciju prelaska sa stare metodologije pisanja obrazovnih programa i starog Zakona o obrazovanju na novu metodologiju i novi zakonski okvir.

ahvaljujući predanom radu Centar se nalazi u povoljnoj situaciji gdje uspješno može implementirati i kreirati nove obrazovne programe koji zadovoljavaju potrebe poslodavaca i građana. Kroz kvalitetnu i široku ponudu programa, Centar građanima omogućuje da iskoriste Vaučer za obrazovanje (mjera HZZ-a, pomoću koje se zaposlenim i nezaposlenim osobama sufinancira stjecanje mikrokvalifikacija i djelomičnih kvalifikacija) na obrazovne programe koji mogu doprinijeti njihovom osobnom i poslovnom napretku.

U zadnje dvije godine Centar se prijavljuje na brojne europske i nacionalne pozive za sufinanciranje. Kroz sam proces pripreme, a posebice kroz provedbu projekata, Centar je razvio mrežu međunarodnih partnera.
Organizacijom brojnih uspješnih događaja – manifestacije, festivali, koncerti – Centar je dobio neprocjenjivo iskustvo, znanja i poznanstva koja mogu doprinijeti kvaliteti svih novih projekata koje će Centar u budućnosti provoditi.

4. 2. Slabosti

Ponajveća slabost Centra je ta što je pojačan obujam posla na trenutke pomiče fokus djelatnika sa strateški važnih ciljeva, no zahvaljujući uigranosti tima Centar uspješno ispunjava sve svoje zadaće i iz godine u godinu pojačava svoju prepoznatljivost i vidljivost u regiji.
Djelovanje Centra ograničeno je radi nedovoljnih prostornih kapaciteta. Potencijalno će se Centar u bližoj budućnosti preseliti u nov, suvremen prostor. Novi prostor učinit će Centar još privlačnijim zainteresiranoj javnosti.
Radi sve zahtjevnijih obrazovnih programa, Centar konstantno mora nadograđivati informatičku opremu, kako bi svim polaznicima bili omogućeni isti uvjeti za usvajanje novih znanja. Također je potrebno opremati praktikume kako bi ponuda programa mogla biti šira.

4. 3. Prilike

Građani sve više prepoznaju važnost cjeloživotnog učenja zbog potreba za brzim prilagođavanjem sve zahtjevnijim potrebama tržišta, Centar tu priliku mora iskoristiti konstantnim razvojem ponude formalnih i neformalnih programa.
Centar bi kroz Erasmus+ projekte trebao implementirati nove metode podučavanja odraslih s fokusom na strane jezike kako bi se privukli novi polaznici. Također kroz mobilnost koju nude određeni programi sufinanciranja, Centar ima priliku educirati vlastite djelatnike i vanjske suradnike kako bi dodatno povećao kvalitetu nastavnog procesa. U planu je i implementacija inovativne metode učenja s pomoću kulture koja će naš Centar učiniti unikatnim i objediniti kulturu i cjeloživotno učenje.

4. 4. Prijetnje

Najveća prijetnja ustanovi su potencijalne ekonomske krize. U pravilu sektori obrazovanja i kulture ponajviše osjete posljedice kriza, pošto ti sektori i najviše ovise o sufinanciranju. Ova prijetnja se može umanjiti kvalitetom usluge i participacijom u brojnim projektima koji mogu unaprijediti Centar.
Centar se, radi sve većeg opsega posla, konstantno širi. U slučaju krize broj zaposlenih bi se mogao smanjiti što bi posljedično moglo negativno utjecati na kvalitetu usluge. Prednost je ta što Centar ima razvijen sustav osiguravanja kvalitete i iskusne djelatnike koji mogu zadržati visoku kvalitetu rada.

5. AKTUALNO STANJE

Centar provodi brojne aktivnosti koje pozitivno utječu na kvalitetu života u gradu Bjelovaru. Širokom ponudom obrazovnih programa, Centar odraslima pruža priliku za brojna osposobljavanja i usavršavanja. Također kroz after work radionice, Centar postaje mjesto na kojem se odrasle osobe mogu opustiti i izraziti svoju kreativnu stranu. Centar je postao nezaobilazno mjesto druženja i za mlađe naraštaje, gdje se tokom školskih praznika održavaju besplatne edukativne i kreativne radionice za djecu. Posebno smo ponosni na Malu školu animiranog filma, na kojoj su naši polaznici kreirali kvalitetan i topao animirani film „Prijateljstvo dvaju bića“ koji je osvojio više nagrada na međunarodnim i nacionalnim festivalima animiranog filma. Centar je organizator i kreator brojnih kulturnih događanja u gradu Bjelovaru. 2023. godine Centar je po prvi put organizirao festival „Zbrda zdola“, na kojemu su brojni mladi bendovi dobili priliku predstaviti se bjelovarskoj publici. Također smo, 2023. godine po prvi puta organizirali i najveću manifestaciju u gradu, „Terezijanu“, koja je kroz brojne urbane sadržaje privukla veliki broj ljudi iz šire okolice. Već 20 godina organiziramo iznimno uspješan kazališni festival BOK fest.

5. 1. Strateški i zakonodavni okvir djelovanja

Tijela / Ustanove

- Grad Bjelovar
- Bjelovarsko – bilogorska županija
- Ministarstvo znanosti i obrazovanja
- Ministarstvo kulture i medija RH
- Ministarstvo regionalnog razvoja i fondova EU
- Ministarstvo gospodarstva i održivog razvoja
- Agencija za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih
- Agencija za odgoj i obrazovanje
- Hrvatski zavod za zapošljavanje

Strateški i planski dokumenti

- Plan razvoja Bjelovarsko - bilogorske županije 2022. – 2027.
- Strategija obrazovanja, znanosti i tehnologije
- Sporazum o partnerstvu RH
- Nacionalna razvojna strategija do 2030. godine
- Nacionalni plan oporavka i otpornosti
- Nacionalni plan razvoja kulture i medija za razdoblje od 2023. – 2027. godine
- Europska teritorijalna suradnja 2021. – 2027.
- Hrvatski kvalifikacijski okvir
- Programske smjernice Hrvatskog audiovizualnog centra

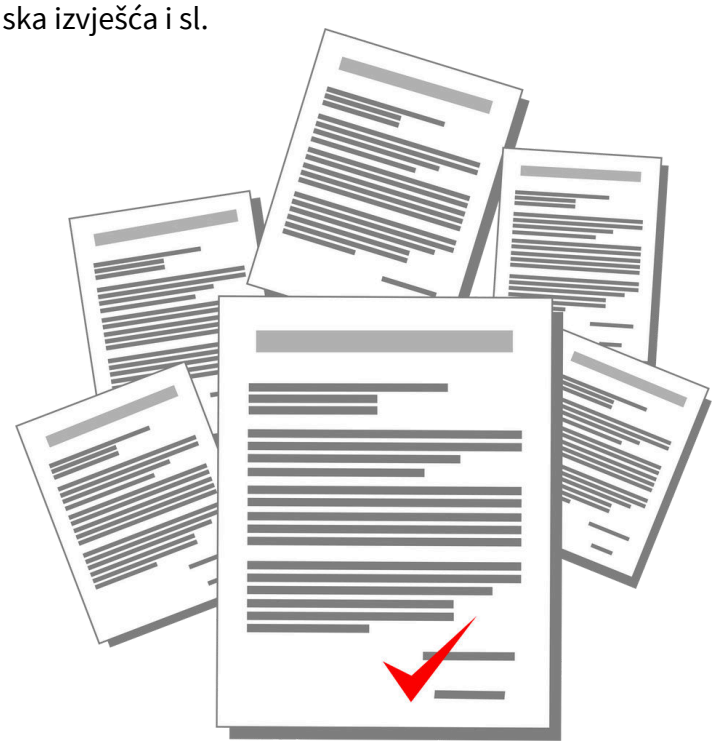
Zakoni i drugi propisi

- Zakon o ustanovama
- Zakon o obrazovanju odraslih
- Zakon o pučkim otvorenim učilištima
- Zakon o kulturnim vijećima i financiranju javnih potreba u kulturi
- Zakon o hrvatskom kvalifikacijskom okviru
- Zakon o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi
- Zakon o pravu na pristup informacijama
- Zakon o audiovizualnim djelatnostima
- Zakon o radu
- Pravilnik o standardima i normativima za izvođenje programa obrazovanja odraslih
- Pravilnik o javnim ispravama u obrazovanju odraslih
- Pravilnik o evidencijama u obrazovanju odraslih
- Pravilnik o sadržaju, obliku te načinu vođenja i čuvanja andragoške dokumentacije
- Pravilnik o zaštiti osobnih podataka
- Drugi zakoni i propisi

Najvažniji interni akti

- Statut
- Pravilnik o radu i unutarnjem ustrojstvu
- Poslovnik Upravnog vijeća
- Pravilnik o provedbi postupaka jednostavne nabave
- Etički kodeks
- Pravilnik o stegovnoj odgovornosti zaposlenika
- Pravila za upravljanje dokumentarnim gradivom
- Pravilnik o postupku unutarnjeg prijavljivanja nepravilnosti i imenovanju povjerljive osobe
- Drugi opći akti, procedure, analize, programska izvješća i sl.

Centar za cjeloživotno učenje i kulturu Bjelovar



5. 2. Obrazovanje

Centar za cjeloživotno učenje i kulturu Bjelovar je najaktivniji na području obrazovanja. Građanima nudi brojne obrazovne programe formalnog, neformalnog i informalnog tipa. Punoljetne osobe mogu upisati formalne programe, dok ustanova kroz neformalne programe za djecu i mlade želi promicati trajnu sklonost prema učenju. Također ponudom neformalnih programa,ustanova želi postati mjesto gdje odrasli nakon dugog dana mogu istražiti i izraziti svoju kreativnost kroz različite radionice i pobuditi maštu, koja je radi svakodnevice često zanemarena.
Formalni obrazovni programi glavni su izvor prihoda ustanove. Centar nudi oko 60 formalnih programa. Većina programa prilagođeno je novom Zakonu o obrazovanju odraslih, no i dalje se provode i programi za koje trenutačno ne postoje standardi zanimanja i kvalifikacije i skupovi ishoda učenja i kompetencija unutar Hrvatskog kvalifikacijskog okvira.
radno mjesto. Jako je važno povezati ambicije i sposobnosti pojedinca s prilikama i potrebama tržišta. To je prepoznato i na državnoj razini preko mjere Vaučer za obrazovanje. Mjera Vaučer za obrazovanje fokusirana je na opća, digitalna i zelena znanja i vještine. Centar je prepoznao ovu priliku te je do sada kreirao 4 vlastite mikrokvalifikacije, a ostale je preuzeo od Agencije za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih.
Nova metodologija, definirana novim Zakonom, otvara prostor za kreiranje i prilagođavanje obrazovnih programapotrebama poslodavaca i građana. Odjel za obrazovanje kroz implementaciju novih programa i kroz analizu potreba na tržištu konstantno uvodi nove programe te će ponuda iz godine u godinu rasti.
Centar u okviru Odjela za obrazovanje, kao posebna ustrojstvena jedinica realizira sljedeće programe obrazovanja:

- programi učenja stranih jezika,
- programi osposobljavanja,
- programi usavršavanja,
- programi stjecanja mikrokvalifikacija i djelomičnih kvalifikacija,
- programi izobrazbe za održivu uporabu pesticida,
- neformalne radionice i tečajevi,

5. 2. 1. Polaznici

Školska godina	Formalni programi	Radionice	Ukupno
2020/2021	523	448	971
2021/2022	566	767	1333
2022/2023	377	1225	1602

Broj polaznika iz godine u godinu raste, što je pokazatelj da Centar za cjeloživotno učenje i kulturu Bjelovar postaje nezaobilazna institucija za cjeloživotno učenje u Bjelovaru i okolici. Vedri, susretljivi i stručni zaposlenici i vanjski suradnici stvaraju ugodno okruženje za učenje, razvoj i kreativnost.
U školskoj godini 2022./2023. 1567 polaznika pohađalo je formalne i neformalne programe. Formalne programe najviše upisuju osobe koje pripadaju starosnoj skupini 25-34 godina – njih 28%, nakon čega slijede polaznici u starosnoj skupini od 35 do 44 godina – njih 25%. 57% polaznika ima završenu srednju školu, dok 19% polaznika ima završen diplomski studij. 79% polaznika su žene. 62% polaznika je nezaposleno, a 34% zaposleno. 55% polaznika dolazi iz Bjelovara. Polaznici su iznimno zadovoljni radom ustanove. Središnja vrijednost na varijabli Zadovoljstvo, na skali od 1 do 5, iznosi 4.86. Središnja vrijednost na varijabli Kvaliteta nastave iznosi 4.78. Ove vrijednosti su dobar pokazatelj visokog standarda kvalitete.
Centar također provodi analizu koja nam omogućuje praćenje polaznika koji su pohađali neki od programa koje nudi Centar. 58,3% ispitanika smatra da im je edukacija pomogla na trenutnom poslu i/ili u pronalasku novog posla. 84,3% ispitanika odgovorilo je da bi opet upisali neki program obrazovanja u Centru. 88.3% ispitanika odgovorilo je da im je iskustvo u Centru bilo odlično (63,2%) ili vrlo dobro (25,1%). Gore navedeni rezultati indikator su da Centar za cjelloživotno učenje i kulturu Bjelovar nudi kvalitetnu uslugu.

5. 2. 2. Plan nastave

Obrazovanje se provodi redovnom, konzultativno - instruktivnom i dopisno-konzultativnom nastavom u skladu s člancima 37., 38. i 39. Pravilnika o standardima i normativima te načinu i postupku utvrđivanja ispunjenosti uvjeta u ustanovama za obrazovanje odraslih (NN 128/08).
Redovna nastava organizira se i izvodi prema nastavnom planu i programu propisanom za redovnu nastavu.
Konzultativno-instruktivna nastava organizira se i izvodi na temelju izvedbenog nastavnog plana i programa kojim su utvrđeni sadržaji, skupne i individualne konzultacije, njihovo trajanje i terminski plan s planom ispitnih rokova te propisani ili posebno izrađeni materijali i udžbenici.
Dopisno- konzultativna nastava izvodi se na skupnim konzultacijama i individualnim dopisnim konzultacijama. Nakon završetka provedbe kurikuluma odnosno nastavnog plana i programa polaznici polažu ispite. Ispitni rokovi utvrđuju se za svaku skupinu posebno. Uspjeh na ispitu evidentira se u Matičnoj knjizi i Dnevniku rada.
U cilju uspješnog svladavanja programa polaznicima su dostupne upute za učenje ili ispitna pitanja, nastavna pisma (u dopisno-konzultativnom obliku) ili priručnici za stručne predmete te popis propisane literature za općeobrazovne predmete i mapa praktične nastave.
U popisu programa naveden je pregled izvođenja satnice i konzultacije.
Na početku školske godine Stručno vijeće i Ravnatelj imenuje Ispitna povjerenstva. Tijekom godine Ravnatelj imenuje ispitna povjerenstva po potrebi.
Nekoliko puta godišnje, Centar će raspisati upise u programe osposobljavanja i usavršavanja te upise u osnovnu školu za odrasle kao i upise u programe učenja stranih jezika i druge programe koje ima u ponudi.
Završetkom 2024. godine programi kreirani prema staroj metodologiji prestaju se provoditi. Centar će od 2025. godine nuditi programe učenja stranih jezika, programe stjecanja mikrokvalifikacija i djelomičnih kvalifikacija (usavršavanja i osposobljavanja), programe izobrazbe za održivu uporabu pesticida, neformalne radionice i tečajeve i osnovnu školu za odrasle.

5. 2. 3. Prostor i oprema

Centar raspolaže s prostornim i materijalnim uvjetima potrebnim za izvođenje nastave. Na adresi P. Preradovića 2/3 Centar za cjeloživotno učenje i kulturu Bjelovar raspolaže s 6 učionica na 190 m2. Kada se provodi veliki broj programa Centar ima na raspolaganju i prostor na adresi Vladimira Nazora 5a, u kojoj je na raspolaganju 6 učionica na 196 m2. Centar ima dvije moderno opremljene informatičke učionice, sve ostale učionice opremljene su s projektorom, pločom i računalom za nastavnika. Centar trenutno nema praktikume, sva praktična nastava odvija se kod poslodavaca. Centar kroz analizu zadovoljstva polaznika provjera koliko su polaznici zadovoljni prostornim i materijalnim uvjetima. Krajem 2023. godine Centar je krenuo u provedbu projekta financiranu od strane programa Kreativna Europa. Kroz projekt je u planu, sredinom 2024. godine, opremiti krojački praktikum.

5. 3. Kultura

Centar za cjeloživotno učenje i kulturu Bjelovar uvelike oblikuje kulturnu ponudu u gradu Bjelovaru. 2023. godine Centar je po prvi puta organizirao najveću gradsku manifestaciju Terezijanu. Organizacijom ovako velikog događaja ustanova je dobila ogromno iskustvo i znanje. Ponosni smo što je 27. Terezijana bila jedna od uspješnijih do sada.
Centar već 20 godina sudjeluje u organizaciji kazališnog festivala BOK fest koji je kod bjelovarske publike razvio kulturu odlaska u kazalište.
Također, izuzetno smo ponosni na kazališnu predstavu „Tena – kronika raspada jedne ljepote“ koja je osvojila najveću medijsku nagradu u RH u kategoriji kazališta – Zlatni studio. Ovo književno djelo Josipa Kozarca na kazališne daske postavilo je Gradsko kazalište „Joza Ivakić“ iz Vinkovaca u koprodukciji Gavelle, Gradskog kazališta Požega, Ludensa iz Koprivnice i Centra za cjeloživotno učenje i kulturu Bjelovar, dok su Filip Šovagović, Matea Marušić, Ivan Grčić i Davor Svedružić samo mali dio itekako zvučne glumačke ekipe.
2023. godine svoju premijeru doživio je i novi festival na bjelovarskoj kulturnoj sceni „Zbrda Zdola“, koji za cilj ima promociju demo rock bendova. Interes publike bio je velik te smatramo kako ovaj festival ima veliki potencijal te će nam razvoj ovog festivala biti u fokusu u ovom petogodišnjem razdoblju. Uspješno provedeni brojni kulturni događaji ukazuju kako je bjelovarska publika željna raznovrsnih kulturnih sadržaja.

5. 3. 1 Festivali, manifestacije i koncertna gostovanja

Centar za cjeloživotno učenje i kulturu Bjelovar je 2023. godine organizirao 27. Terezijanu, najveću kulturno-turističku manifestaciju u Bjelovarsko-bilogorskoj županiji. Željeli smo našim građanima i turistima ponuditi bogat i kvalitetan glazbeni, kreativni, dječji i sportski program. Zaposlenici Centra uspješno su proveli 110 aktivnosti koje su 27. Terezijanu učinile najuspješnijom do sada. Posjetitelji su bili iznimno zadovoljni izvrsnim glazbenim programom, obiljem aktivnosti za najmlađe i Carskim vojnim balom.

Centar već 20 godina sudjeluje u organizaciji kazališnog festivala Bjelovarski odjeci kazališta, skraćeno BOK fest. Za vrijeme BOK festa publika ima priliku uživati u brojnim predstavama iz poznatih hrvatskih i međunarodnih kazališnih kuća. Ovaj festival uvelike doprinosi razvoju publike u Bjelovaru, gdje je radi ovog festivala razvijena kultura odlaska u kazalište. Uz kazališne predstave održavaju se i brojne popratne aktivnosti kao što su izložba glumaca, rukometni turnir, Retro party, glazbeni nastupi i Glumačka moto alka.

Od 2023. godine Centar organizira i rock festival „Zbrda Zdola“. Ovaj glazbeni festival primarno je namijenjen za mlade bjelovarske i hrvatske rock bendove. Ovim festivalom mladim bendovima želimo pružiti iskustvo nastupa na festivalu i susret s većom publikom. „Zbrda zdola“ zamišljen je kao bjelovarski odjek na postojeću narodnjačku i trap scenu. Festivalom želimo oživjeti bjelovarsku rock scenu i potaknuti mlade da osnuju vlastite bendove. Prvo izdanje ovog festivala doživjelo je veliki uspjeh. Festival je posjetilo više od 1500 osoba.

Bjelovar se može pohvaliti da je jedan od rijetkih gradova u Hrvatskoj u kojem djeluje big band. Osnovan je još 1979. godine, te, s prekidima, postoji do 1991. godine. Nakon dulje stanke, Big band Bjelovar ponovno djeluje od 2018. godine, pod vodstvom studenta 2. godine na Kunstuniversität Graz, odsjek Jazz, Brune Bišćana te okuplja 19 bjelovarskih amaterskih i profesionalnih glazbenika od kojih je 7 studenata glazbe (dvoje studira u Grazu, jedan u Klagenfurtu i četvero u Zagrebu), 7 profesionalnih glazbenika (4 profesora glazbe) te 5 amaterskih glazbenika. Svojim nastupima, Big band Bjelovar, oživljava glazbu zlatne ere big bandova, evergreena 1930-ih i 1940-ih godina (Glen Miller, Benny Goodman, Count Basie, Frank Sinatra…), obradama latino glazbe i suvremenih pop hitova.

Centar je prepoznao važnost i utjecaj na kulturu lokalne zajednice u vidu Big banda Bjelovar te već 4 godine organiziramo projekt Big Weekend koji je podržan od strane Ministarstva kulture i medija RH i Bjelovarsko-bilogorske županije.

Nakon 1. godine provedbe projekta Big Weekend je prihvaćen i koncerti su posjećeni posebice koncert akademskog big banda Umjetničke akademije Graz odsjeka za jazz glazbu „Stage Band“, pod vodstvom dirigenta Sigi Feigla. Veliki uspjeh i vidljivost bjelovarski Big Band doživio je krajem 2022. godine kada je uz dvije sjajne vokalne solistice Vandu Winter i Renatu Sabljak u prepunom Domu kulture održao koncert Big Band Bjelovar plays ABBA. Uspješna priča nadograđena je u lipnju 2023. godine kada je Big Band održao isti koncert na otvorenju Terezijane pred preko 4000 osoba. Također je u srpnju 2023. godine organiziran koncert „Ladom po svijetu“ gdje je Ansambl LADO interpretirao tradicijsku glazbu i plesove drugih naroda i zemalja.

6. PODSTRATEGIJA RAZVOJA LJUDSKIH POTENCIJALA

Razvoj ljudskih potencijala predstavlja temeljnu komponentu uspješne strategije Centra za cjeloživotno učenje i kulturu Bjelovar, a u skladu s tim, implementacija podstrategija postaje od velikog značaja. Ova podstrategija usredotočena je na unaprjeđenje kapaciteta zaposlenih, kroz obrazovanje, trening, motivaciju i profesionalni rast. U nastavku teksta ćemo prikazati trenutno stanje zaposlenih po ustrojstvenim jedinicama i broj izvršitelja po radnim mjestima.

Ustrojstvena jedinica	Broj radnika	Razina zvanja radnika				Broj radnika u nastavničkom zvanju ili s položenim DPPO
		VSS, diplomski studij	VŠS, prvostupnik	Srednja stručna sprema	Osnovna škola	
Ured ravnatelja	1	1	-	-	-	1
Odjel za obrazovanje	4	3	-	1	-	3
Odjel za kulturu	-	-	-	-	-	-
Odjel upravnih, općih i zajedničkih poslova	5	2	2	1	-	2
UKUPNO:	10	6	2	2	-	6
UKUPNO, %:	100	60	20	20	-	60
Vanjski suradnici	64	57	2	5	-	
Postotak	100	89,1	3,1	7,8%	-	

Tablica 1. Broj radnika Centra po ustrojstvenim jedinicama, prema razini zvanja i kvalificiranosti za obavljanje nastavničkog zvanja

Sukladno članku 55. Pravilnika o radu i unutarnjem ustroju Centra za cjeloživotno učenje i kulturu Bjelovar, utvrđuje se broj izvršitelja po radnim mjestima za 2023. godinu kako slijedi:

NAZIV RADNOG MJESTA	Broj izvršitelja
Ravnatelj	1
Voditelj odjela upravnih, općih i zajedničkih poslova	0
Andragoški voditelj	1
Voditelj odjela za kulturu	0
Viši stručni suradnik za obrazovanje	2
Suradnik za kulturu/ obrazovanje/ upravne, opće i zajedničke poslove	3
Referent za kulturu/ obrazovanje/ upravne, opće i zajedničke poslove/ Knjigovođa I	2
Knjigovođa II	1
Čistačica	0

6. 1. SWOT analiza

SNAGE	SLABOSTI
• Kvaliteta našeg rada i pristup prema obrazovanju su sve više prepoznati. U takvim okolnostima imamo uspjeha u privlačenju vrlo kvalitetnih kadrova i općenito ljudi koji se žele razvijati i žele razvijati organizaciju u koju dolaze, • Širok spektar programa i tečajeva prilagođenih različitim dobnim skupinama i interesima što privlači raznoliku skupinu ljudi, • Aktivna suradnja s lokalnim školama, institucijama i tvrtkama pridonosi raznolikosti i kvaliteti ponuđenih programa.	• Modeli nagrađivanja nastavnog osoblja više su vezani uz formalne kvalifikacije i certifikaciju nego uz rezultate mjerenja učinkovitosti i kvalitete rada, • Ukupni broj stalno zaposlenih nastavnika bi mogao biti i veći da prihodi podržavaju takva ulaganja, • Nedostatak financijskih sredstava može ograničiti daljnji razvoj i širenje djelovanja.
PRILIKE	**PRIJETNJE**
• Rastuća svijest o važnosti cjeloživotnog učenja može povećati potražnju za programima Centra što dovodi do veće potražnje za nastavnicima, • Uvođenje online tečajeva i platformi za učenje može proširiti dosege Centra i privući nove polaznike što dovodi do veće potražnje za nastavnicima , • Suradnja s lokalnim tvrtkama i organizacijama može rezultirati uvođenjem novih specifičnih programa usmjerenim na potrebe tržišta rada.	• Eventualna nerealna očekivanja koja bi bila propisana zakonima u obrazovanju odraslih bi nam mogla umanjiti održivost, u krajnjem slučaju i dovesti do propasti, • Prisutnost drugih ustanova za obrazovanje odrasli može dovesti do odlaska zaposlenika, • Neredovito usavršavanje i praćenje trendova u obrazovanju odraslih može dovesti do smanjenja konkurentske prednosti nastavnika.

6. 2. Strateški ciljevi razvoja ljudskih potencijala

Razvoj ljudskih potencijala temelj je svake organizacija, a u vremenu dinamičnih promjena i tehnološkog napretka, osiguravanje razvoja ljudskih potencijala postaje ključno za uspjeh i održivost. U nastavku teksta ćemo definirati strateški cilj koji će usmjeriti napore Centra prema poticanju inovacija, zadovoljstva i razvoja ključnih resursa – ljudi.

Strateški cilj 1: Osigurati model upravljanja ljudskim potencijalima koji će ustanovi omogućiti daljnji održivi razvoj i ispunjenje ostalih strateških razvojnih ciljeva.

Najveća interna vrijednost Centra su njegovi zaposlenici. U tom smislu naš je strateški interes i dalje izgrađivati svoj kadar kroz izgradnju organizacijske i radne kulture, ali isto tako i stručnih znanja i visoke stručne izvrsnosti. Kako bi u narednom petogodišnjem periodu Centar zaokružio fazu ranog rasta i razvoja i postao respektabilna ustanova, mora odgojiti i formirati jaki tim stručnjaka koji će svojim znanjem, rezultatima, aktivnostima, radovima i projektima biti prepoznati u široj društvenoj, a posebice stručnoj zajednici. U tom smislu aktivnosti koji slijede mogu se smatrati podstrategijom razvoja ljudskih potencijala Centra za cjeloživotno učenje i kulturu Bjelovar.

Zadatak 1.: Kod zapošljavanja prepoznavati kompatibilni sustav vrijednosti i težiti izvrsnosti prilikom izbora predavača i ostalih zaposlenika
U cilju razvoja ustanove do sada smo se vodili mišlju kako moramo privlačiti, razvijati i zapošljavati najbolje nastavnike i vanjske suradnike sukladno strateškim razvojnim ciljevima ali i obvezama koje pred nas postavlja Zakon o obrazovanju odraslih i Hrvatski kvalifikacijski okvir (HKO).
U tom smislu prioritet će još više nego u prethodnom razdoblju biti na izgradnji vlastitih kadrova i njihovom uključivanju, respektirajući pri tome stvarne financijske snage ustanove i opterećenje nastavnika.

Zadatak 2.: Kontinuirano provoditi metodičko, didaktičko i andragoško obrazovanje zaposlenika, nastavnika i suradnika i provjeravati kvalitetu usvojenosti tih znanja i vještina
Kroz sustav osiguravanja kvalitete i kroz analize uspješnosti rada zaposlenika, nastavnika i vanjskih suradnika prepoznati razinu sposobnosti i didaktičkog znanja zaposlenika, nastavnika i vanjskih suradnika te ih u tom smislu uključiti u programe dodatnog obrazovanja. Ključna osoba za stručni razvoj nastavnika je andragoški voditelj koji treba razmišljati o budućim stručnim potrebama koje proizlaze iz razvoja tehnologije i promjena na tržištu. Andragoški voditelj će također skrbiti za kvalitetu nastavnih materijala i ispita.

Zadatak 3.: Uvesti mjerenje učinkovitosti zaposlenika, nastavnika i suradnika i tome prilagoditi modele nagrađivanja

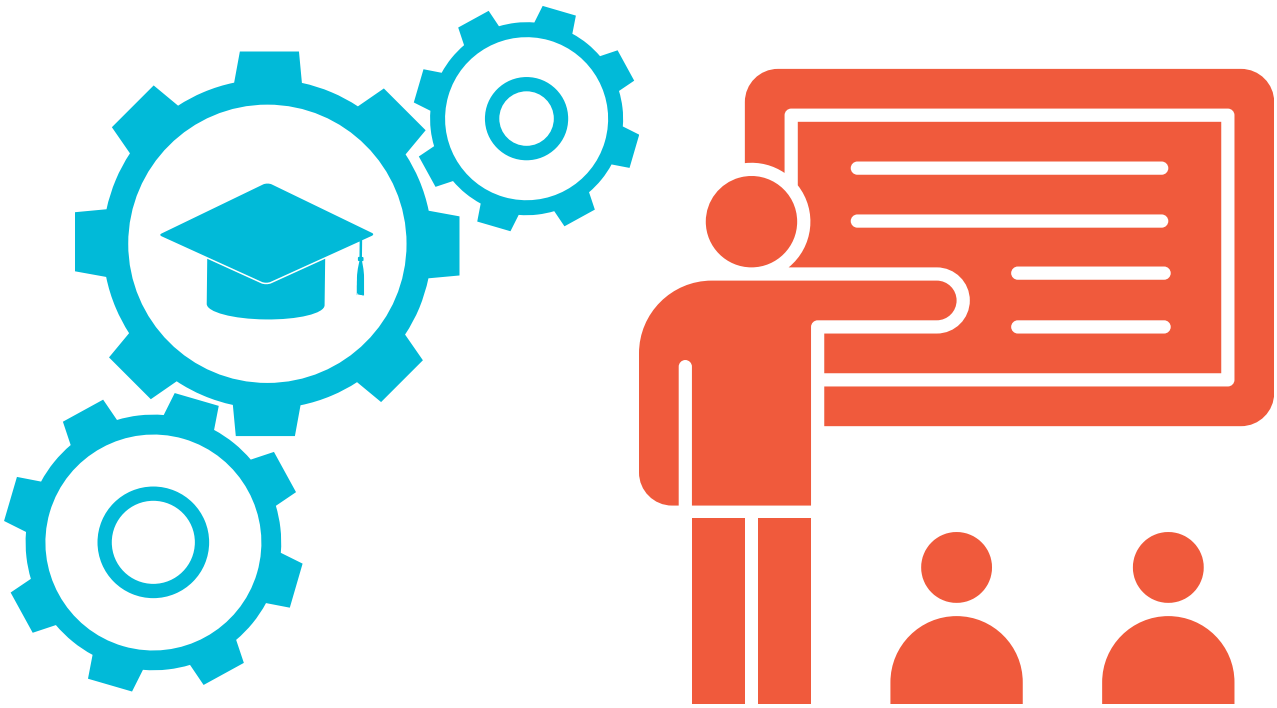
Kroz interni sustav osiguravanja kvalitete već su definirani neki ključni indikatori dostignuća u nastavi, ali je dodatno potrebno definirati i objaviti ciljane rezultate i mjeriti kontinuirano njihovo ostvarenje. Sukladno ostvarenju primijeniti pravilnik o nagrađivanju kako bi se promicala kvaliteta rada u nastavi.

Zadatak 4.: Privlačiti svojim ukupnim radom i sustavom vrijednosti kvalitetne ljude spremne surađivati ili raditi u Centru.

Poznato je da interni sustav vrijednosti, organizacija, perspektivnost, ugled, izgrađeni pozitivan imidž te reference i ostvareni rezultati razlikuju instituciju od institucije. Oni su također ključni motivirajući faktori koji privlače izvrsne ljude koji su spremni raditi ili surađivati sa pojedinom institucijom. To opet doprinosi daljnjem razvoju navedenih kvalitativnih prednosti što posljedično dovodi do sposobnosti institucije da privuče dodatne i još bolje nove izvrsne ljude… Ovako bi izgledao pozitivan razvojni krug kojem težimo.
Ovaj efekt nastojimo izgraditi kroz svoje cjelokupno djelovanje, a posebno se intenzivno time bavimo u posljednjih nekoliko godina. Zadatak nam je nastaviti na ovome tragu kako bi okupili vrhunske stručnjake spremne i sposobne raditi za dobrobit ustanove i obrazovnog sustava u cjelini.

7. PODSTRATEGIJA RAZVOJA KVALITETE OBRAZOVANJA

Razvoj kvalitete smatramo iznimno važnim za uspješno poslovanje. Zadovoljni korisnik je najbolji smjer za uspješan daljnji razvoj Centra. Centar redovito provodi samovrednovanje kroz koje se provjeravaju dogovoreni standardi kvalitete na nacionalnoj razini. Ti standardi kvalitete obuhvaćaju iduće kategorije: upravljanje ustanovom i sustavom osiguravanja kvalitete, obrazovni programi, učenje i poučavanje, postignuće polaznika i briga o polaznicima, ljudski i materijalni resursi, informiranje javnosti, komunikacija i suradnja, integritet i etičnost. Vođeni ovim standardima pružamo uslugu visoke kvalitete.



7. 1. SWOT analiza

Snage	Slabosti
• Centar ima jasno definiranu misiju i viziju • Centar ima izrađene nužne regulatorne dokumente - pravilnike • Centar ima kreiran Strateški plan • Porast broja obrazovnih programa i polaznika • Veliki utjecaj na polju kulture u gradu Bjelovaru • Centar ima jasno definiranu organizacijsku strukturu te aktivnosti i procese • Polaznici ispunjavaju upitnike na kraju obrazovnog procesa – osiguravanje kvalitete • Centar cjelovito, vjerodostojno i pravovremeno vodi i ispunjava cjelokupnu andragošku dokumentaciju i evidenciju • Svi formalni programi su formalno odobreni od strane MZO-a • Svi formalni programi pisani prema novoj metodologiji imaju jasno definirane ishode učenja u skladu s HKO-om • Stručni kadar ima vještinu prilagođavanja andragoške metode potrebama polaznika • Vrednovanje i ocjenjivanje polaznika je pravedno, objektivno, dosljedno i transparentno • Centar ima kvalitetne ljudske resurse • Potrebna povjerenstva za rad internog sustava osiguranja kvalitete su uspostavljena i aktivno djeluju • Sustav financiranja je održiv i osigurava stabilnost • Kvalitetna promocija programa i aktivnosti • Centar surađuje s drugim kulturnim akterima u gradu te s drugim učilištima u regiji • Centar je aktivna u stručnoj zajednici • Cjelodnevna dostupnost za polaznike • Kvalitetan timski rad i atmosfera u radnom okruženju	• Centar može ponuditi programe do HKO razine 5, čime je dio konkurencije u prednosti • Centar ne raspolaže praktikumima • Neiskorištenost starog prostora radi pravno imovinskih problema • Nedovoljan broj stručnog osoblja i osoblja za upravljanje projektima • Potreba za suvremenom informatičkom opremom • Manjak licencirane programske podrške • Svi stari programi nisu prilagođeni novoj metodologiji • Web stranica nije dovoljno pristupačna osobama koje imaju slabije digitalne kompetencije • Nedostatak prostora • Metodička i andragoška edukacija vanjskih suradnika ne provodi se u planiranom obujmu radi nedostatka vremena kod vanjskih suradnika
Prilike	**Prijetnje**
• Program Vaučer HZZ • Potrebno je dodatno razraditi sustav praćenja potreba poslodavaca • Radi brojnih promotivnih aktivnosti ASOO-a, MZO-a i HZZ-a porasla je svijest o važnosti cjeloživotnog učenja • Sve veći značaj digitalnih tehnologija i informatičkog znanja • Promoviranje cjeloživotnog učenja kroz kulturu • Novi Zakon o obrazovanju odraslih • Strateški plan Ministarstva znanosti i obrazovanja • EU strategija – novi prioriteti – nove prilike • EU fondovi – sufinanciranje brojnih projekata • Međunarodna suradnja i povezivanje s drugim ustanovama	• Siromašna županija – slaba kupovna moć • Opasnost od smanjenja financijske potpore u obrazovanju i kulturi • Nedostatak slobodnog vremena za cjeloživotno učenje kod potencijalnih polaznika • Konkurencija nestručnih izvora informacija

7. 2. Strateški ciljevi razvoja kvalitete obrazovanja

Sustav osiguravanja kvalitete iznimno je bitan za naš Centar posebice jer se obrazovni programi trebaju konstantno prilagođavati potrebama građana i poduzetnika. Te potrebe se radi brzog tehnološkog napretka, digitalizacije poslovanja i težnje za održivošću često mijenjaju. Definiranjem strateških ciljeva Centar želi postaviti čvrste temelje sustava osiguravanja kvalitete. Kroz definiranje strateških ciljeva, usmjerenih na unapređenje nastave, poboljšanje ishoda učenja te prilagodbu suvremenim zahtjevima, nastojimo nastaviti pružati visokokvalitetnu uslugu. S našim angažmanom prema kontinuiranom napretku, želimo ostvariti viziju izvrsnosti i pridonijeti osobnom i profesionalnom rastu svakog pojedinca u našoj zajednici.

Strateški cilj 2: Redovito provoditi proces samovrednovanja.

Zadatak 5.: Provesti samovrednovanje nakon završetka svake školske godine

Centar od 2022. godine redovito provodi proces samovrednovanja. Kroz samovrednovanje se provjeravaju dogovoreni standardi kvalitete na nacionalnoj razini. Područja koja obuhvaćaju standardi kvalitete: upravljanje ustanovom i sustavom osiguravanja kvalitete, obrazovni programi, učenje i poučavanje, postignuće polaznika i briga o polaznicima, ljudski i materijalni resursi, informiranje javnosti, komunikacija i suradnja, integritet i etičnost.

Centar je prepoznao važnost ovog procesa. Kroz samovrednovanje se mogu identificirati određeni nedostaci te ih se kroz plan unaprjeđenja može ukloniti. Smatramo kako je korisno ovaj proces ponavljati jednom godišnje, kako bi se potencijalne prijetnje što prije identificirale te kako bi se osigurao konstantan kvalitetan rad Centra.

Prvo samovrednovanje nam je uvelike pomoglo u razvoju sustava osiguranja kvalitete. Nakon provedbe prvog samovrednovanja uvidjeli smo kako je potrebno usvojiti nove pravilnike, kreirati strateški plan Centra i unaprijediti sustav praćenja polaznika. Provedbom samovrednovanja dobivamo uvid u funkcioniranje sustava za osiguranje kvalitete te ga po potrebi možemo mijenjati i unaprjeđivati.

Zadatak 6.: Potrebno je prijaviti se za postupak vanjskog vrednovanja

Smatramo kako je vanjsko vrednovanje iznimno koristan proces, jer Centar na ovaj način dobiva potvrdu da obavlja svoju djelatnost sukladno Zakonu, a u slučaju da se uoče manji nedostatci u određenim standardima kvalitete Centar dobiva priliku ispraviti nedostatke i unaprijediti kvalitetu. Cilj nam je na vanjskom vrednovanju postići vrlo visoku razinu kvalitete, odnosno najveću ocjenu. Vrlo visoka razina kvalitete bila bi potvrda da Centar ide u dobrom smjeru. Također najviša ocjena kvalitete pruža mogućnost Centru da postane Centar za vrednovanje neformalno i informalno stečenih znanja i vještina u obrazovanju odraslih. Centar će se prvo prijaviti na neformalno vanjsko vrednovanje, a potom na formalno

Strateški cilj 3: Razviti sustav osiguravanja kvalitete koji će osigurati jednaku kvalitetu svih obrazovnih programa koji se provode u Centru.

Zadatak 7.: Educirati vanjske suradnike kako bi dodatno razvili metodičke i andragoške kompetencije

Agencija za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih tokom 2024. godine objaviti će obrazovni program koji će osposobljavati zainteresirane osobe za poslove andragoga. Centar će vanjske suradnike, odnosno nastavnike educirati kroz ovaj program kako bi nastavnici lakše mogli prepoznati potrebe i mogućnosti odraslih te kako bi onda lakše mogli prilagoditi nastavni proces. Na ovaj način nastavnici će biti kompetentniji predavati odraslima, a polaznici će lakše usvojiti ishode učenja definirane programom.

Nastavnike također želimo educirati putem Erasmus+ programa koji pruža mogućnost mobilnosti za stručno osoblje. Odlazak u inozemstvo, sudjelovanje na edukacijama, razmjena iskustava i znanja uvelike može doprinijeti razvoju andragoških kompetencija nastavnog kadra.

Kvalitetan nastavni kadar najvažniji je segment nastave. Većina naših nastavnika ima iskustvo rada u školi, no važno je naglasiti da potrebe i mogućnosti djece i odraslih nisu iste. Stoga educirano nastavno osoblje može puno kvalitetnije prenijeti znanja polazniku. Iznimno je bitno da je svaki polaznik zadovoljan, jer se tako pojedinca može motivirati na cjeloživotno učenje.

Zadatak 8.: Za svaki obrazovni program pripremiti i ažurirati kvalitetne nastavne materijale

Prije provedbe određene obrazovne grupe, nastavnici koji su zaduženi za tu grupu, kreiraju nastavni materijal. Nakon što nastavni materijal bude kreiran, isti se često ne revidira. Potrebno je svake školske godine, ako za to postoji potreba, revidirati sav nastavni materijal za one obrazovne programe za koje je potražnja povećana, a ostali nastavni materijal revidirati će se po potrebi, odnosno minimalno jednom godišnje, prije prve provedbe u toj školskoj godini.

Kvalitetan nastavni materijal, uz kvalitetnog predavača, osigurava uspješno usvajanje ishoda učenja definiranih obrazovnim programom.

Mikrokvalifikacije su specifični obrazovni programi koji često kombiniraju skupove ishoda učenja iz više obrazovnih sektora, stoga je veliki plus ako Centar kreira vlastite nastavne materijale kako polaznike ne bi odbila opsežna literatura. Centar je ovaj problem prepoznao te za svaki obrazovni program kreira vlastite nastavne materijale koje polaznici koriste za pripremu za ispit.

Zadatak 9.: Modernizirati opremu potrebnu za kvalitetno odvijanje nastavnog procesa

Trenutno su polaznicima najinteresantniji obrazovni programi koji se dotiču digitalizacije, digitalnog poslovanja i samog IT sektora. Trendovi na tržištu ne ukazuju da će se ta situacija u bližoj budućnosti promijeniti. Polaznici na tim obrazovnim programima koriste sve zahtjevniju programsku podršku te je potrebno modernizirati dio opreme kako bi svi upisani polaznici imali jednako kvalitetne uvijete za rad. 2023. godine opremljena je druga informatička učionica te Centar trenutno na raspolaganju ima 40 računala i laptopa koje polaznici mogu koristiti. U budućnosti će zasigurno biti potrebno povećati broj računala, ali bi do tada postojeća trebalo modernizirati, odnosno zamijeniti novima. Dio računala je u odličnom stanju, no postoje računala koja određene softvere otežano procesuiraju. Oprema će se nabavljati ovisno o mogućnostima Centra, no svakako će se dio opreme pokušati nabaviti kroz brojne europske i nacionalne programe sufinanciranja.

Uz informatičku opremu, za ustanove u obrazovanju odraslih, vrlo je korisno imati opremljene praktikume u kojima polaznici mogu na cjelovit način, kroz praktičan rad, usvojiti sve ishode definirane programom. U planu je kroz program Kreativna Europa, projekt KUL za koji smo dobili sredstva, opremiti krojački praktikum koji će se nakon završetka projekta moći koristiti za brojne mikrokvalifikacije iz sektora moda, tekstil i koža.
Potrebno je sklopiti ugovor o suradnji sa Tehničkom školom Bjelovar, pošto škola ima kvalitetno opremljene praktikume u kojima bi se mogao izvoditi praktični dio nastave za programe koji spadaju pod sektor Strojarstvo, brodogradnju i metalurgiju. Tako bi Centar mogao provoditi programe za koje trenutne nema sve materijalne uvijete.

8. PODSTRATEGIJA RAZUMIJEVANJE VAŽNOSTI KREATIVNOG IZRAŽAVANJA IDEJA, ISKUSTAVA I OSJEĆAJA U GLAZBI, IZVEDBENIM UMJETNOSTIMA, KNJIŽEVNOSTI I VIZUALNIM UMJETNOSTIMA

Kulturna osviještenost i izražavanje jedna je od osam ključnih kompetencija koju je definirala EU u Preporuci Europskog parlamenta i Vijeća o ključnim kompetencijama za cjeloživotno učenje. Kompetencija uključuje mnoge sastavnice kao što su kreativno izražavanje ideja, iskustava i osjećaja u nizu medija, uključujući glazbu, izvedbene umjetnosti, književnosti i vizualne umjetnosti. Kao što je rekao Baren van Heusden, profesor kulture i kognicije na Sveučilištu Groningen: “Kultura definira način na koji shvaćamo sebe i druge.“ Vrlo je bitan širok i sustavan razvoj i uvježbavanje naših kompetencija za (samo)percepciju, (samo)imaginaciju, (samo)oblikovanje i (auto)analizu.

Strateški cilj 4 : Razviti i unaprijediti svijest i razumijevanje važnosti kreativnog izražavanja ideja, iskustava i osjećaja u glazbi, izvedbenim umjetnostima, književnosti i vizualnim umjetnostima kako bi se potaknulo razina rast umjetničkih vrijednosti.
U suvremenom društvu, kreativnost postaje ključna komponenta za poticanje inovacija, razumijevanja i duboke povezanosti među ljudima. U skladu s tim, cilj Podstrategija razumijevanje važnosti kreativnog izražavanja ideja, iskustava i osjećaja u glazbi, izvedbenim umjetnostima, književnosti i vizualnim umjetnostima jest razvoj i unaprjeđenje svijesti o nužnosti kreativnog izražavanja ideja, iskustava i osjećaja u različitim umjetničkim disciplinama.

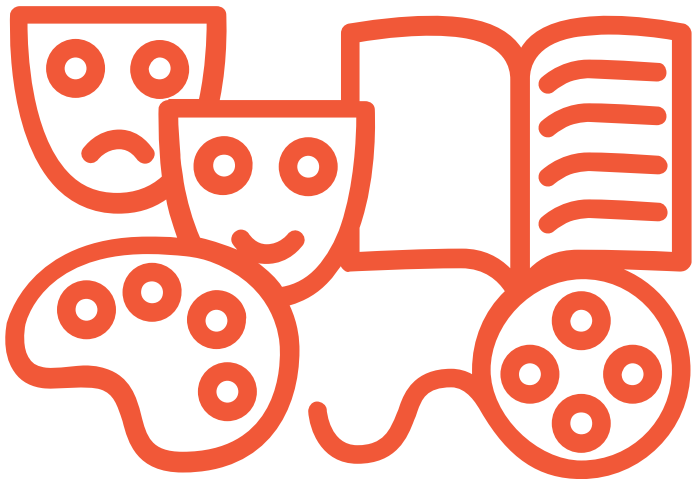
Zadatak 10.: Organizacija javnih događanja kao što su izložbe, koncerti i performansi koji će prikazati raznolikost umjetničkih izraza.
Ravnateljica Centra treba definirati teme i koncept izložbi koje će naglašavati raznovrsnost umjetničkih izraza. Ovisno o trendovima, poželjno bi bilo odabrati teme koje potiču dublje promišljanje o važnosti kreativnosti. Izložbe mogu obuhvatiti različite tehnike i stilove poput slikarstva, skulptura, fotografija, filma i drugih vizualnih medija. Također bismo ostvarenje Strateškog cilja br. 4 ubrzali uključivanjem interaktivnih elemenata poput radionica ili razgovora s umjetnicima.
Do sada je Centar organizirao koncerte različitih glazbenih žanrova, od klasične glazbe do suvremenih glazbenih pravaca i tog pristupa različitosti ćemo se pridržavati i u idućem petogodišnjem periodu.
U Centru radimo i na pokretanju podcasta u kojem bi sugovornici bili poznati bjelovarski umjetnici. Na taj način bi lokalna zajednica imala besplatan i jednostavan pristup infomracijama o kulturi što bi ubrzalo ostvarenje strateškog cilja br. 4.

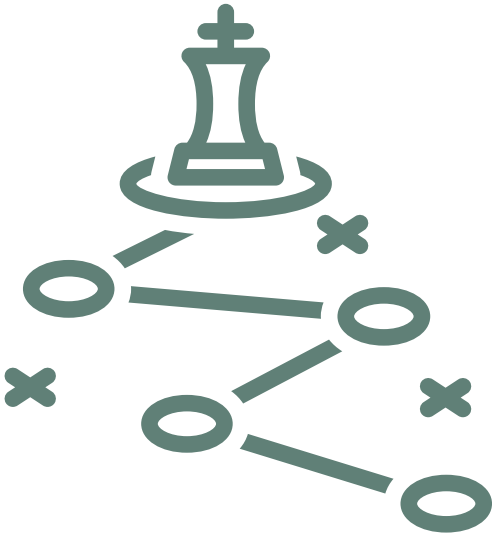
Zadatak 11.: Uspostaviti suradnju s umjetnicima, umjetničkim grupama, školama umjetnosti te kulturnim institucijama kako bi se organizirali zajednički projekti i događanja koja će promicati kreativno izražavanje.
Centar će proaktivno istraživati lokalnu i širu umjetničku scenu kako bismo prepoznali umjetnike i institucije sa sličnim ciljevima i vrijednostima. Partnerstva nam omogućuju razmjenu znanja, iskustava i primjera dobrih praksi.

Zadatak 12.: Osmisliti nastavne programe obrazovanja odraslih koji potiču razvoj kreativnih vještina i svijesti o umjetničkim vrijednostima.
Programi koji potiču razvoj kreativnih vještina i svijest o umjetničkim vrijednostima pružaju polaznicima priliku razviti kritičko razmišljanje, sposobnost analize i vrednovanja umjetničkih djela. To im omogućuje da dublje razumiju kontekst umjetničkog izraza. Svijest o umjetničkim vrijednostima može pridonijeti promicanju kulturne raznolikosti, potičući poštovanje između različitih zajednica. Velika je mogućnost da odrasli koji završe određene programe postanu aktivni sudionici u kulturnom životu svoje zajednice što pridonosi ostvarenju strateškog cilja br. 4.

9. PODSTRATEGIJA RAZVOJA OBRAZOVNOG SUSTAVA S POMOĆU UMJETNOSTI/KULTURE

Centar želi razviti drugačiji pristup obrazovanju. Odabirom specifičnih obrazovnih pristupa kod naših polaznika želimo razviti ključne kompetencije za kulturnu osviještenost i izražavanje. Umjetničko obrazovanje i obrazovanje u kulturi ključno je za cjeloživotno učenje i cjelovit razvoj osobe i građana. Kultura je sastavni dio svih razdoblja i svih područja života. Kroz aktivnosti tokom obrazovnih programa polaznike želimo potaknuti na kreativno izražavanje, jer smatramo da kreativnost donosi brojne dobrobiti za pojedinca i zajednicu.
Kroz ovu podstrategiju želimo postati mjesto koje polaznike potiče na kreativni izražaj, motivira na daljnji razvoj vještina, uključuje u život zajednice. Kod polaznika želimo stvoriti osjećaj da ne dolaze u Centar samo na suhoparno učenje, nego da uvide dobrobiti cjeloživotnog učenja i kreativnog izražavanja. I kako i naš slogan glasi: „Mjesto gdje počinje avantura!“.
Uz poticanje kreativnosti, želja nam je implementirati metodiku u kompatibilne programe, gdje će se polaznicima dio znanja prenijeti pomoću umjetnosti/kulture kroz kreativno učenje i individualiziran pristup učenju.





9.1. SWOT analiza

Snage	Slabosti
• Centar ima razvijenu mrežu kontakta – kroz brojne projekte razvijena su partnerstva s velikim brojem umjetnika, kreativaca • Razvijeni ljudski potencijali – tim Centra odlikuje kreativnost i želja za poticanjem polaznika na kreativno izražavanje • Iskustvo prijave i provedbe projekata – mogućnost sufinanciranja određenih aktivnosti	• Nedostatak prostora • Financijska ograničenja • Pojačan obujam posla – zaposlenici nemaju uvijek vremena fokusirati se na jedan zadatak
Prilike	**Prijetnje**
• Partnerstva s lokalnim udrugama i ustanovama u kulturi • Partnerstva na europskoj, nacionalnoj i lokalnoj razini • Brojni izvori sufinanciranja na europskoj i nacionalnoj razini	• Nezainteresiranost polaznika • Struktura obrazovnog programa ograničava provedbu aktivnosti • Ovisnost o vanjskim izvorima financiranja

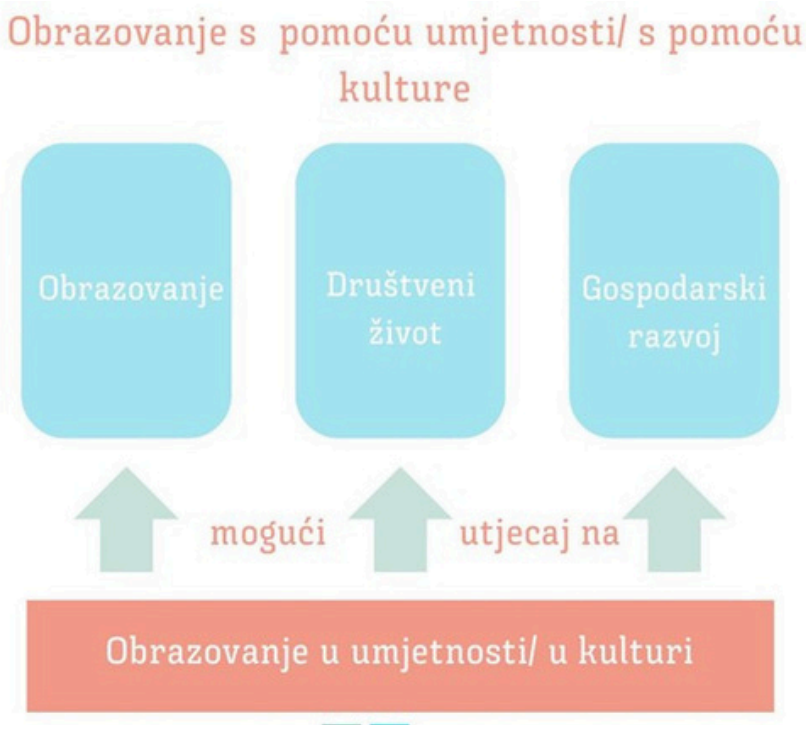
9.2. Strateški ciljevi za razvoj obrazovnog sustava s pomoću umjetnosti, odnosno kulture

Cilj ove podstrategije je da umjetnost, kultura i kreativno izražavanje postanu sastavni dio svakodnevice našim polaznicima. Kreativno izražavanje donosi brojne dobrobiti. Pojedinac izražava svoj potencijal. Kreativno izražavanje iznimno povoljno utječe na psihičko zdravlje, osoba se kroz kreativnost opušta i izranja iz svakodnevnih stresova, pritisaka i ubrzanog načina života. Kreativno izražavanje može imati iznimno pozitivan utjecaj na svakodnevicu, percepciju, aktivnosti i stavove u svim područjima života. Također bi se kroz naše aktivnosti potaknula kulturna osviještenost.
Smatramo kako bi uključivanje umjetnosti u obrazovne aktivnosti promijenilo percepciju odraslih prema učenju te bi ih motiviralo na cjeloživotni pristup učenju i osobnom razvoju.

Strateški cilj 5: Povećati svijest polaznika o važnosti kreativnog izražavanja i razviti ključne kompetencije za kulturnu osviještenost i izražavanje kroz učenje s pomoću umjetnosti/kulture i kroz kreativne radionice

Zadatak 13.: Implementacija metodike učenja s pomoću umjetnosti/kulture u obrazovne programe
Potrebno je razraditi metodiku gdje se dio učenja odvija s pomoću umjetnosti/kulture. Ovdje se radi o skroz drugačijem pristupu učenju i pristupu prema polaznicima. Implementacija kompleksne metodike kao što je ova zahtijeva educirano osoblje i dobro razrađene koncepte za kompatibilne programe. Za postizanje ovog rezultata potrebne su brojne aktivnosti.
Zaposlenici Centra će u prvoj fazi implementacije, kroz Erasmus+ program, posjećivati ustanove diljem Europe koje koriste slične prakse u obrazovnom procesu. Kroz mobilnost bi djelatnici Centra dobili brojne korisne informacije, ideje i primjere dobrih praksi. Nakon određenih mobilnosti potrebno je na temelju prikupljenih informacija i ideja potražiti i druge primjere uključivanja umjetnosti/kulture u obrazovni proces. Platforma EPALE potencijalno može biti bogat izvor informacija te će i sam Centar na toj platformi dijeliti svoja iskustva i poticati raspravu s andragozima iz ostatka Europe.

Kada se prikupe sve potrebne informacije i metode koje bi se provodile u kompatibilnim obrazovnim programima, tada je potrebno educirati nastavnike kako bi novokreiranu metodiku što uspješnije implementirali u postojeće programe. Smatramo kako ovakav način učenja iznimno povoljno može utjecati na polaznike. Uz brže usvajanje ishoda, polaznike će se motivirati da se i sami krenu kreativno izražavati.



Obrazovanje s pomoću umjetnosti/kulture povoljno utječe na društvo u cjelini, pošto se na razini pojedinca razvijaju umjetničke vještine, gradi kulturni identitet, upoznaje kulturna baština, a na razini društva uz jači kulturni identitet i važnost baštine, dolazi do razvoja publike. Dakle, razvitak kulturnih i umjetničkih kompetencija kod polaznika može potencijalno imati povoljan učinak na obrazovanje, društveni život i gospodarski razvoj.

Zadatak 14.: Razvoj kulturne i umjetničke kompetencije kod polaznika

Centar planira u obrazovne programe ubaciti kratke radionice koje će polaznike motivirati na veću participaciju u kulturi i na kreativnost. Tokom provedbe obrazovnog programa polaznici će van satnice određene programom sudjelovati u određenim kreativnim aktivnostima kao što su primjerice suvremeni ples, slikanje, izrada nakita i sl.

Kroz učenje pomoću umjetnosti/kulture i kroz implementaciju kratkih kreativnih radionica polaznike želimo potaknuti na kreativan izražaj te kod njih razviti kulturne i umjetničke kompetencije kako bi bili kulturno osviješteni i kreativniji. Priprema za realizaciju ovog zadatka biti će slična kao i priprema u prijašnjem. Zaposlenici i vanjski suradnici koji će provoditi aktivnosti, kojima želimo realizirati zadatak, biti će educirani te će sudjelovati na brojnim mobilnostima gdje će u praksi vidjeli kako ovako koncipirana nastava funkcionira.

10. PODSTRATEGIJA PROMICANJA AKTIVNOG GRAĐANSTVA

Promocijom aktivnog građanstva želimo potaknuti građane da postanu zainteresirana javnost koja prati što se događa u politici, zdravstvu, obrazovanju, na tržištu rada i svim ostalim područjima koja su od javnog interesa. Cilj nam je potaknuti građane na veću participaciju u demokratskom životu, na izlazak na izbore, te da kroz svoje djelovanje doprinose razvoju zajednice. Također želimo potaknuti građane da se uključe u proces donošenja odluka – da glasuju na izborima, sudjeluju u javnim raspravama, postanu aktivni u mjesnim zajednicama, da podnose inicijative za rješavanje problema, podnose zahtjeve za slobodan pristup informacijama, potpisuju peticije i sl. Smatramo da u Hrvatskoj vlada apatija jer su građani stekli dojam da su nemoćni, a zapravo im sustav nudi mnoštvo mogućnosti za participaciju u demokratskom životu.
Jedna od primarnih djelatnosti Centra jest informiranje, koje je u trenutnom društvenom kontekstu postalo iznimno važno. Promicanjem aktivnog građanstva mogu se umanjiti određene negativne posljedice praksi nastalih u postmodernom dobu. Uz ojačanje demokracije, aktivno građanstvo može povoljno utjecati i na mentalno zdravlje pojedinca, pošto osjećaj da je neko djelovanje, koju su pojedinci ili grupa poduzeli, korisno- stvara ugodu.

10. 1. SWOT analiza

Snage	Slabosti
• Stručno osoblje koje posjeduje znanja i iskustvo za vođenje aktivnosti koje promiču aktivno građanstvo • Kroz aktivnosti Centra razvijena je velika mreža partnera i kontakata na europskoj, nacionalnoj i lokalnoj razini koja može osnažiti planirane aktivnosti • Iskustvo prijave i provedbe projekata – mogućnost sufinanciranja planiranih aktivnosti • Kvalitetan marketinški tim	• Nedostatak prostora • Pojačan obujam posla – zaposlenici nemaju uvijek vremena fokusirati se na jedan zadatak • Financijska ograničenja
Prilike	**Prijetnje**
• Partnerstva s lokalnim zajednicama • Partnerstva na europskoj, nacionalnoj i lokalnoj razini • Digitalni alati pomoću kojih se lakše može komunicirati sa ciljnom skupinom i širiti informacije • Brojne mogućnosti za sufinanciranje iz europskih i nacionalnih programa	• Slab interes građana • Lokalna vlast ne prepoznaje aktivno građanstvo kao prioritet • Ovisnost o vanjskim izvorima financiranja

10. 2. Strateški ciljevi promicanja aktivnog građanstva

Tema aktivnog građanstva iznimno je važna u suvremenom društvu te joj je potrebno pristupiti strateški kako bi doseg aktivnosti koje Centar planira provesti bio što veći. Određene aktivnosti i pripreme u smjeru promicanja aktivnog građanstva su poduzete, no potrebno je koristiti sve kompatibilne izvore sufinanciranja na europskoj i nacionalnoj razini kako bi što veći broj građana shvatio važnost aktivne participacije. Digitalne tehnologije su izvor brojnih dezinformacija, no također pružaju mogućnost da poruka dosegne puno širu ciljnu skupinu. Aktivnosti Centra mogu imati povoljan utjecaj na širu zajednicu od lokalne.
Cilj Centra jest omogućiti pojedincima da postanu informirani i angažirani građani koji sudjeluju u društvenim procesima, aktivno doprinose zajednici te ostvaruju pozitivne promjene. Kroz naše aktivnosti informiranja, želimo potaknuti svijest o društvenim pitanjima, promicati demokratske vrijednosti te poticati razvoj vještina potrebnih za aktivno sudjelovanje u građanskom životu.

Strateški cilj 6: Povećati svijest o važnosti aktivnog građanstva na nacionalnoj i lokalnoj razini, s fokusom na mlade

Zadatak 15.: Izraditi plan kojim će se definirati pozivi za sufinanciranje na koje će se Centar prijaviti
Razrađenim planom mogu se kvalitetno i povezano planirati aktivnosti kojima će se povećati svijest o važnosti aktivnog građanstva. Također se razradom plana smanjuje mogućnost da se određena prilika za sufinanciranje propusti.
Programi Erasmus+ i CERV najprikladniji su za sufinanciranje ovog tipa aktivnosti te će fokus Centra biti na njima. Sufinanciranje je iznimno bitno pošto Centar ne može izdvojiti značajnija sredstva za promociju aktivnog građanstva. S dovoljno sredstava aktivnosti Centra mogu doseći širu publiku, posebice zahvaljujući digitalnim tehnologijama.

Zadatak 16.: Pokrenuti podcast kojim će se građane informirati o brojnim mogućnostima aktivnog građanstva
Centar bi tokom 2024. godine trebao započeti snimati podcast epizode koje će se tematski doticati svih djelatnosti Centra. Tako će tematska područja podcasta biti kultura, obrazovanje i informiranje. Često se ova tri područja preklapaju. Cjeloživotno učenje je jedan od načina kako ranjive skupine mogu postati aktivni građani jer kroz razvoj vještina postaju aktivni i manje izolirani. Kulturno djelovanje također može doprinijeti boljitku zajednice.
Podcastom Centar želi građane informirati o praksama koje povoljno utječu na zajednicu, o mogućnostima participacije te kroz dobre primjere prakse želimo pojedinca motivirati na aktivno građanstvo. Aktivna participacija povoljno utječe na mentalno zdravlje te može umanjiti simptome depresije i anksioznosti.
Podcast je postao iznimno popularan medij za prijenos informacija, ideja i znanja. Podcast je izuzetno popularan format radi svoje pristupačnosti, raznolikosti sadržaja te mogućnosti slušanja kad god to korisnik želi. Interesantno je što je ovaj medij privlačan i mlađoj publici i starijim osobama. Sve više obrazovnih institucija koriste podcaste kao metodu za učenje. Podcast je medij koji je postao dio svakodnevnice velikom broju ljudi.

11. ZAKLJUČAK

Kroz ovu Strategiju, Centar za cjeloživotno učenje i kulturu, želi se posvetiti postizanju izvrsnosti u području obrazovanja i kulture. Pametno izabranim podstrategijama i strateškim ciljevima, promičemo pristup cjeloživotnog učenja kao ključnog faktora osobnog i profesionalnog razvoja pojedinca. Ova Strategija predstavlja temeljni okvir za povećanje dostupnosti edukacija, promicanja umjetničkog stvaralaštva te jačanje povezanosti s lokalnom zajednicom. Uz aktivno sudjelovanje svih dionica, vjerujemo da će Centar kroz ovu petogodišnju Strategiju postati **mjesto izvrsnosti koje pruža inspirativno okruženje za učenje, istraživanje, inovacije i kreativnost** i na taj način pridonijeti prosperitetu grada Bjelovara i šireg okruženja. Težimo zajednici u kojoj će se isticati vrijednosti znanja, kulture, umjetnosti i osobnog rasta svakog pojedinca.