



Министерство за образование и наука

СТРАТЕГИЈА ЗА СТРУЧНО ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУКА ВО КОНТЕКСТ НА ДОЖИВОТНОТО УЧЕЊЕ 2013-20 СО АКЦИСКИ ПЛАН ПОДОБРИ ВЕШТИНИ ЗА ПОДОБРО УТРЕ

Подготвено со поддршка на Европската Фондација за Обука.





Министерство за образование и наука

СТРАТЕГИЈА ЗА СТРУЧНО ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУКА ВО КОНТЕКСТ НА ДОЖИВОТНОТО УЧЕЊЕ 2013–20 СО АКЦИСКИ ПЛАН

Скопје, 2013

ПРЕДГОВОР	3
КРАТЕНКИ	5
ПРИЗНАНИЕ И БЛАГОДАРНОСТ	7
ИЗВРШНО РЕЗИМЕ	8
1. ПОЗАДИНА	9
1.1 Зошто ни е потребна Стратегија на СОО	9
1.2 Животот и работата се менуваат	10
1.3 Нова ера – нови вештини	12
1.4 Стратегијата за СОО во меѓународен контекст	13
2. СИСТЕМ ЗА СОО – ГЛАВНИ КАРАКТЕРИСТИКИ, МОЖНОСТИ И ПРЕДИЗВИЦИ	16
2.1 Амбиент во кој функционира СОО	17
2.2 Структура на системот на СОО	19
2.3 Напредување и транзиција	23
2.4 Атрактивност на СОО	23
2.5 Законодавство	27
2.6 Предизвици	27

3.	РАМКА НА СТРАТЕГИЈАТА	34
3.1	Водечки начела	34
3.2	Визија и цели на Стратегијата за СОО	35
4.	ИДНИОТ СИСТЕМ ЗА СОО	37
4.1	СОО во функција на зајакнување на социјалната кохезија и социјалната инклузија	37
4.2	Атрактивно стручно образование и обука	39
4.3	Квалитет и релевантност – гаранција за конкурентност	42
4.4	Добро владеење, ресурси, капацитет и одговорност во идниот систем за СОО	45
5.	ЕФИКАСНО И ЕФЕКТИВНО СПРОВЕДУВАЊЕ НА СТРАТЕГИЈАТА И АКЦИСКИОТ ПЛАН ЗА СОО	48
6.	ФАЗИ ВО ИМПЛЕМЕНТАЦИЈАТА НА СТРАТЕГИЈАТА	49
	РЕФЕРЕНЦИ	51
	СО АКЦИСКИ ПЛАН	57

ПРЕДГОВОР

Образованието и обуката се клучен дел од Европа 2020 и имаат фундаментална улога во обезбедувањето паметен, одржлив и инклузивен раст на Европа.

Стручното образование и обука се интегрален и еден од приоритетите за развој на човековиот капитал и предуслов за економски раст, намалување на невработеноста, поквалитетно вработување и социјална кохезија во Република Македонија. Оваа улога добива на важност во периодот на долга и истрајна економска криза, како предизвик за светот и за вообичаените политики.

Системот на стручно образование и обука треба да одговори на индивидуалните потреби и потребите на пазарот на труд сега и во иднината.

Во време кога побарувачката за нови вештини е растечка како никогаш досега, стручното образование и обука ја поттикнува иновативноста, конкурентноста, гради нови партнерства, нуди вработување во земјата и странство.

Европската димензија на стручното образование и обука во Република Македонија се согледува преку нагласувањето на развој на клучните компетенции, примената на критериумите за квалитет, јакнење на транспарентноста, мрежите на соработка и висококвалитетните наставници и обучувачи.

Реформите во стручното образование и обука треба да бидат во насока на доживотното учење. Мобилноста да претставува реалност. Да го подобрат квалитетот, ефективност и ефикасноста на образованието и обуката. Да промовираат еднаквост, социјална кохезија и активно граѓанство.

Предизвикот за брз развој на нови знаења и технологии, честите промени на пазарот на труд и растечката побарувачка за висококвалификувана работна сила, демографското стареење на населението, процесот на глобализација и процесот на придружување на Република Македонија кон Европската Унија претставуваат основа за развој на Стратегија за стручно образование и обука во контекст на доживотно учење 2013-2020 година со Акциски план.

Стратегијата има за цел развој на стручно образование и обука засновано на заедничките европски принципи, приоритети формулирани во Комуникето од Бриж (2010) (Bruges Communiqué од 2010) и европската стратешка рамка „Образование и обука 2020“.

Стратегијата за стручно образование и обука во контекст на доживотно учење 2013-2020 со Акциски план е заснована на сеопфатно колаборативно истражување на постојниот систем на стручно образование и обука, вклучувајќи и консултации со релевантните засегнати страни и интересни групи во Република Македонија.

Стратегијата е во насока на подобрување на успешноста во функционирањето на постојниот систем за стручно образование и обука од аспект на квалитет на реализацијата и излезот, односно од аспект на неговата ефективност и релевантност за младите и возрасните, за пазарот на труд и продолжување на образованието.

Стратегијата ги вклучува следните приоритетни области:

- Стручното образование и обука и нивната улога за јакнење на социјалната инклузија и кохезија;
- Атрактивноста на образованието и обуката како дестинација за младите и возрасните;
- Квалитетот и релевантноста на стручното образование и обука-гаранција за конкурентност;
- Добро владеење, ресурси, капацитет и одговорност во идниот систем за стручно образование и обука.

Цели на стратегијата за стручно образование и обука се:

- Да се зајакне атрактивноста, релевантноста и квалитетот на стручното образование и обука и да му се овозможи да игра главна улога во промо-вирањето на деловната успешност, конкурентноста и иновациите;
- Да им се понудат на младите и возрасните поразновидни и флексибилни можности за учење за да стекнат вештини кои ќе им бидат потребни за кариерен развој и кои ќе стимулираат претприемнички дух, поттикнувајќи го нивното учество во понатамошна обука и образование и придонесувајќи за активно граѓанство и лична исполнетост;
- Да се промовира врвен квалитет и социјална инклузија, да се придонесе за поголема вработливост, мобилност и сигурност на работното место, да се подобри антиципацијата и управувањето со промените на пазарот на трудот и да се поттикнува деловната конкурентност.

Стратегијата за стручно образование и обука во контекст на доживотно учење 2013-2020 со Акцискиот план претставува основа за понатамошни реформи во стручното образование и обука во однос на курикулумите, опременоста, обуката на наставниците и обучувачите, менаџерските тимови, соработката со високото образование, развојот на социјалното партнерство, конкурентноста, претприемништвото и иновативноста како клучни фактори на развој.

Таа претставува рамка и насока за донаторската поддршка за образованието и обуката и наредните активности за планирање и спроведување на Програмата ИПА II, во периодот до 2020 год.

Поддршката, експертските совети и лидерството покажано од Министерството за образование и наука, Центарот за стручно образование и обука во текот на целиот процес, како и активното учество на Советот за изработка на Стратегијата, недвосмислено ја истакнаа сопственоста на целиот процес од националните авторитети и сите социјални партнери.

Европската фондација за обука (ЕТФ) со својата поддршка, експертиза, совети и препораки придонесе за создавање на кохерентност со ЕУ политиките и примена на добрите практики. Поддршката од ЕТФ овозможи овој поодамнешен план да стане реалност.

Стратегијата ќе им служи на креаторите на политиките во образованието, на социјалните партнери, на обезбедувачите на образование и обука и на сите корисници во системот за стручно образование и обука.

Благодарност и честитки за експертскиот тим и сите кои учествуваа во изработката, координирањето и мониторирањето на целиот процес.

Благодарност на сите за нивната посветеност, напорна работа и придонес за да се дојде до концепирањето на овој документ што е еден од чекорите во процесот на реформи во стручното образование и обука.

Новата стратегија е дизајнирана и фокусирана на она што е релевантно за сите заинтересирани страни и е конзистентна со прашањето каде сме сега и каде сакаме да бидеме.

м-р Панче Кралев
Министер за образование и наука

КРАТЕНКИ

АВРМ	Агенција за вработување на Република Македонија
АПМ	Активни пазарни мерки
БДП	Бруто домашен производ
БРО	Биро за развој на образованието
ВНИЛ	Валидација на неформално и информално учење
ВО	Високо образование
ВССп	Висока стручна специјализација
ДЗС	Државен завод за статистика
ДИЦ	Државен испитен центар
ДПИ	Државен просветен инспекторат
ДУ	Доживотно учење
ЕСVET	Европски кредит систем во стручното образование и обука
ЕПР	Европски пир ривју
EQAVET	Европска рамка за осигурување на квалитетот во стручното образование и обука (претходно EQARF)
ЕТФ	Европска фондација за обука
ЕУ	Европска Унија
ЗЕЛС	Заедница на единиците на локална самоуправа
МЕ	Министерство за економија
МиЕ	Мониторирање и евалуација
МИ	Мајсторски испит
МОН	Министерство за образование и наука
МТСП	Министерство за труд и социјална политика
МФ	Министерство за финансии
НАЕОПМ	Национална агенција за европски образовни програми и мобилност
НДЦ	Нансен Дијалог Центар
НИЛ	Неформално и информално учење
ОАЕВО	Одбор за акредитација и евалуација во високото образование
ОВ	Образование на возрасни
ОК	Осигурување на квалитет

ПОП	Посебни образовни потреби
ПТ	Пазар на труд
СОО	Стручно образование и обука
СО	Средно образование
ССО	Средно стручно образование
ССО-2г	Средно стручно образование со двегодишно траење
ССО-3г	Средно стручно образование со тригодишно траење
ССО-4г	Средно стручно образование со четиригодишно траење
ССУ	Средни стручни училишта
СУ	Средни училишта
ТСО	Техничко стручно образование
Cedefop	Европски центар за развојот на стручното образование и обука
ЦОВ	Центар за образование на возрасни
ЦСОО	Центар за стручно образование и обука

ПРИЗНАНИЕ И БЛАГОДАРНОСТ

Авторите на Стратегијата за стручно образование и обука им се заблагодаруваат на институциите и поединците кои беа активно вклучени во истражувањето за потребите на оваа студија и дадоа непроценлив придонес за нејзиното обликување.

Особена благодарност се упатува до Министерот за образование и наука г-дин Панче Кралев, до г-ѓа Едуарда Кастел Бранко - координатор на проектот и до Манфред Валенборн од Европската фондација за обука. Посебна благодарност до Претседателката на Советот за изработка на стратегијата, г-ѓа Елена Ивановска и до членовите на Советот и до Советникот на Министерот за образование и наука, г-дин Игор Николовски, како и до директорот на Центарот за стручно образование и обука г-дин Зекир Зекири и вработените, за нивниот придонес во координацијата и поддршката на процесот на подготвување на Стратегијата.

Стратегијата немаше да биде толку сеопфатна и длабока, да не беше придонесот на вработените во Центарот за стручно образование и обука, претставниците на Агенцијата за вработување на Република Македонија и претставниците на Стопанската комора на Македонија. Благодарност за нивниот придонес во собирањето на податоци и обезбедувањето на услови за ефикасна теренска работа.

Честитки и благодарност за огромниот труд што го направија членовите на експертскиот тим д-р Авзи Мустафа, д-р Наташа Ангелоска-Галевска, д-р Елизабета Томеска, д-р Елена Ризова и м-р Соња Андонова. Признание за успешното координирање на процесот на изработката на стратегијата се упатуваат до м-р Елена Мишиќ. Им упатуваме благодарност и на меѓународните експерти - членови на тимот г-дин Боштјан Згонц-Розман, г-дин Елидо Банделџ и м-р Мирјана Ковач.

Благодарност и за Раководителот на експертскиот тим, д-р Зоран Велковски, кој придонесот на сите учесници во подготовката на Стратегијата го преточи во овој облик.

ИЗВРШНО РЕЗИМЕ

Стручното образование и обука е систем кој е под силен притисок за модернизација во текот на последните децении во Република Македонија. Покрај глобализациските процеси во економската и политичката сфера, технолошките иновации предизвикаа брзи промени во видот на работни места и содржината на работата во националната економија, со перманентни промени во побарувачката за квалификации и нови вештини; отворениот пазар предизвика проширување на можноста за работен пласман на поединецот како на национално така и на меѓународно ниво а комплексноста на побарувачката за нови вештини на пазарот на труд драматично ја детерминираат структурата, организацијата и содржината на стручното образование и обука.

Постојниот систем на стручно образование и обука во државата покажува слабости како на системски така и на програмски план. Големiot број на лица без квалификации, проблематичната релевантност на постојните наставни планови и програми, неатрактивноста на стручното образование и обука за младите и возрасните, слабата соработка на образовните установи и бизнис секторот, потребата од нови профили и вештини за продолжувањето на образованието и/или успешна транзиција на пазарот на труд и евроинтеграциските процеси ја налагаат потребата од модернизација на стручното образование и обука во државата.

Оваа стратегија треба да придонесе стручното образование и обука да прерасне во клучен чинител во развојот на работната сила, во воспоставувањето на економија која подобро го искористува својот човечки капитал и еволуира кон базираност на информации и знаење, во јакнењето на индивидуалната и на општествената продуктивноста, во економски развој и раст на земјата, во унапредувањето на квалитетот на животот, во остварувањето на полна социјална партиципација, во вработувањето, во зајакнувањето на вработливоста и професионалниот развој на младите и возрасните и остварувањето на мобилност на национално и меѓународно ниво.

Оваа стратегија и мерките предвидени во неа треба да овозможи стручното образование и обука да ја зајакне неговата атрактивноста, релевантноста и квалитетот и да биде активен чинител во промовирањето на деловната успешност, конкурентноста и иновациите. Тоа треба да им се понудат на младите и возрасните поразновидни и флексибилни можности за учење за да стекнат вештини кои ќе им бидат потребни за кариерен развој и кои ќе стимулираат претприемнички дух, поттикнувајќи го нивното учество во понатамошна обука и образование, и придонесувајќи за активно граѓанство и лична исполнетост, како и да промовира врвен квалитет и социјална инклузија, да се придонесе за поголема вработливост, мобилност и сигурност на работното место, да се подобри антиципацијата и управувањето со промените на пазарот на трудот и да се поттикнува деловната конкурентност.

Во наредниот период треба ќе се преземат мерки и активности во четири клучни подрачја кои треба да придонесат за реализација на посакуваната состојба во стручното образование и обука, и тоа:

- Зајакнување на улогата на стручното образование и обука во остварувањето на социјалната кохезија во државата и спречувањето на социјалната исклученост на младите и возрасните поради недостаток на квалификации и вештини за остварување на работна партиципација и подобрување на квалитетот на животот генерално;
- Зајакнување на атрактивноста на стручното образование и обука преку подигање на јавната свест за неговите можности, градење на разновидни и флексибилни патишта за учење и професионално водство во контекст на доживотното учење, и развивање на клучните компетенции за доживотно учење;
- Подобрување на квалитетот на стручното образование и обука преку воспоставување на систем за осигурување квалитет и примена на нова педагогија, и на неговата релевантност за потребите на пазарот на труд, што дава гаранција за конкурентност;
- Зајакнување и иновирање на механизмите за добро владеење, искористување на ресурсите, зајакнување на капацитетите и одговорноста во идниот систем за СОО и јакнење на социјалниот дијалог.

1. ПОЗАДИНА

Стратегијата за стручно образование и обука во контекст на доживотното учење и Акцискиот план произлегуваат од систематската анализа на системот на стручно образование и обука, врз основа на која се дефинираат идните правци на развој на овој образовен потсистем. Стратегијата се стреми да ја подобри успешноста во функционирањето на постојниот систем на СОО од аспект на квалитетот на реализацијата и излезот, односно од аспект на неговата ефективност и релевантност за младите и возрасните, за пазарот на труд и продолжување на образованието.

По преговорите меѓу Центарот за стручно образование и обука и ЕТФ, а во консултација со Министерството за образование и наука, во 2011 година договорено е да се подготват Стратегија и Акциски план за СОО, засновани на сеопфатно колаборативно истражување на постојниот систем на СОО, вклучувајќи и консултации со релевантните засегнати страни и интересни групи. Беше формирана Координативна група¹ за поддршка и координација на процесот. Подоцна, Министерството за образование и наука формираше Совет на стратегијата², кој редовно се состануваше заради следење на процесот и негова хармонизација со другите активности на Владата на Република Македонија. Активностите на Советот придонесоа да се зајакне сопственоста на процесот на подготовка на Стратегијата за СОО како и за градење на капацитетите за понатамошно унапредување на системот за СОО во земјата.

ЕТФ го поддржа целиот процес на подготовка на Стратегијата и Акцискиот план за СОО и обезбеди финансиска помош за работата на независниот тим на локални експерти, кои спроведоа активности кои доведоа до финалната нацрт верзија на Стратегијата за СОО и нејзиниот акциски план. Овие активности вклучуваа сеопфатен и партиципативен процес на консултации ширум земјата, вклучувајќи ги сите главни засегнати страни, релевантни државни тела, донатори, експерти, социјални партнери и бизнис заедницата и заедницата на стручно образование и обука.

Во истражувачката фаза беа спроведени анализи на: релевантна реформска документација, извештаи, анализи, претходни евалуации, статистички податоци, како и податоци собрани преку теренската работа на истражувачкиот тим. Посебен фокус беше ставен на меѓународната соработка во СОО, тенденциите и практиките во СОО во Европа и другите земји во светот. Стратегијата дава преглед на состојбата и анализа на критичните точки, и нуди можни решенија за воспоставување на одржлив и ефикасен систем за стручно образование и обука во Република Македонија.

Стратегијата претставуваат продукт од колаборативно истражување фокусирано на перцепциите на заинтересираните страни за состојбите во СОО и неговото влијание врз социјалната, економската и образовната сфера во државата, вклучувајќи: наставници и ученици во СОО, директори на СОО училишта, универзитетски професори и студенти, професионални здруженија и асоцијации, образовни власти, невладини организации, претставници на бизнис секторот, на локалната самоуправа, меѓународни институции вклучени во СОО, и голем број други лица кои директно или индиректно се вклучени во СОО или ги користат неговите резултати. Истражувањето е доминантно квалитативно и во него, покрај анализата на реформската документација и статистичките податоци се користеа и податоците добиени по пат на интервјуа, анкети и фокус групи. (Анекс 1)

1.1 ЗОШТО НИ Е ПОТРЕБНА СТРАТЕГИЈА НА СОО

Во настојувањето да се решат проблемите на државата и да се изгради силна и функционална, не само национална туку и европска „архитектура“, системот на стручното образование и обука (СОО) консеквентно се соочува со сериозен предизвик да одговори на прашањето: Како треба да биде поставен, со какви механизми треба да располага и кон кои цели треба да тежнее за да ги подготви младите и возрасните, за сите предизвици и промени со кои се судираат и ќе се судираат во текот на нивниот живот? За разлика од минатото, денес, образованието треба да реализира две основни цели: првата базирана на глобални вредности и во функција на главните развојни правци карактеристични за современиот глобализиран свет (соработката, компатибилноста, конкурентноста, интеграцијата и сл.), и втората, базирана на националната култура и вредности и во функција на разрешување на националните проблеми и развојни правци. Сето

¹ Координативното тело го сочинуваа претставници од експертскиот тим и вработените во Центарот за стручно образование и обука.

² Засегнатите страни застапени во Советот на стратегијата се Министерство за образование и наука, Министерство за труд и социјална политика, Министерство за економија, Центар за стручно образование и обука, Центар за образование на возрасни, Биро за развој на образованието, Државен завод за статистика, Заедница на единиците на локална самоуправа, Агенција за вработување на Република Македонија, Стопанска комора, како и Раководителот на експертскиот тим.

тоа, мора да го направи со доследно почитување на принципите на солидарност и социјална правда и комбинирање на ефикасноста, адаптивбилноста и креативноста.

Згора на тоа, СОО не придонесува само за индивидуалниот развој преку образовни постигања, туку истовремено за зајакнати можности за учениците на пазарот на труд и поголема конкурентност на економијата. Иновациите и реформите во СОО се третирани во овој социо-економски контекст.

1.2 ЖИВОТОТ И РАБОТАТА СЕ МЕНУВААТ

Какво образование и обука можеме да очекуваме во наредните години, а кое не е сè уште видливо за сите. Блиската иднина не окружува со сета своја социјална и технолошка конекција во државата и надвор од неа. Брзи, динамични сегменти на промени се секаде околу нас и секојдневно го менуваат начинот на кој што живееме, начинот на кој што размислуваме, работиме и учиме.

Соочени сме со предизвикот на глобализациските процеси (економски, политички, образовни, културни и еколошки) кои се карактеризираат со брза експанзија на научните достигања и иновации, динамичен развој на техниката и технологијата, развој на економијата, стопанството и организациските структури. Секојдневните налети на иновации укажуваат дека нивното време на значење станува се пократко т.е. периодот меѓу појавувањето на овие технолошки иновации, нивната интеграција, примена и нивното заменување со нови технологии, се намалува и ги прави застарени побргу одошто тоа беше случај во минатото и одошто светот очекуваше. Она што го квалификуваме како еволуција во техниката и технологијата всушност предизвикува револуција во нашето секојдневно живеење и работа. Едно нешто е сигурно а тоа е дека ништо не е сигурно, трајно и лесно предвидливо. Постојано сме окружени со разни промени и мораме со промените да се издигнеме и ние.

Живееме во време на нагласена економски турбуленции проследени со кризи кои тешко се предвидуваат. Во 2012 светот се соочи со сериозни предизвици во поглед на вработувањето и со големиот дефицит на работни места. Трите години на континуирани кризни состојби на глобалните пазари на работна сила предизвикаа зголемување на невработеноста од 27 милиони лица од почетокот на кризата, која, според проекцијата на ИЛО ќе расте и во 2016 година ќе достигне 206 милиони невработени ширум светот.³

Во 2011 година, во светот, 74.800.000 млади на возраст од 15-24 се невработени, што претставува зголемување од повеќе од 4 милиони од 2007 година. Глобалната стапка на невработеност на младите, од 12,7%, е за цел процент повисоко од нивото пред кризата. На глобално ниво, младите имаат речиси три пати поголема веројатност од возрастните да бидат невработени. Црните сценарија, во контекст на сегашните случувања, предвидуваат мала надеж за значително подобрување на можностите за вработување на младите луѓе во блиска иднина.⁴

Поради поврзаноста на економиите на земјите во Европа, кризата предизвика верижна реакција која не ја поштеди ниту една земја од несаканите последици во сите сектори. Како што во „Европа 2020“⁵ се истакнува, економската криза ги избриша стабилните вредности на стопанскиот раст и создавањето на нови работни места, кои беа резултат на работењето во последната деценија во Европските земји. БДП на ЕУ падна за 4% во 2009 година, додека индустриското производство падна на ниво од деведесеттите години на XX век. Тоа предизвика невработеност за 23 милиони луѓе или 10% од активното население во земјите во Европа. Јавните финансии претрпеа тежок удар, со просечен дефицит од 7% од БДП и нивоа на задолженост од преку 80% на БДП. Поедноставно кажано, две години на кризи ја избришаа фискалната консолидација на изминатите дваесет години.⁶

Општа констатација со која сите се сложуваат е дека денешново време го карактеризира *интелектуализација на професијата и трудот*. Економијата, во минатото, својата конкурентност ја бараше во масовното производство, евтината работна сила, сировините, енергијата, технологијата, а подоцна во автоматизацијата. Денешната економија својата конкурентност и есенција ја бара во дигиталната технологија, знаењето и иновациите. Таа е претприемнички ориентирана и засилена со поврзувањето и обединувањето на бизнисите и стратегиските партнерства.

Информациските технолошки откритија, особено мобилните технологии, овозможуваат работата да биде сè помалку зависна од времето и просторот. Сведоци сме на динамични промени во структурата, содржината и процесите на работа. Работата денес е покомплексна од когнитивен аспект, бара тимска работа и соработка, и

3 ILO (2012): Global Employment Trends 2012 - Preventing a deeper jobs crisis, International Labour Office, Женева

4 Исто

5 European Commission (2010): Europe 2020 - A strategy for smart, sustainable and inclusive growth, Брисел, 3.3.2010, COM(2010) 2020 final

6 Исто

е многу позависна од социјалните вештини и технолошките компетенции. Таа е помобилна и помалку зависна од географијата, одошто тоа беше случај во минатото. Поради тоа, има потреба од брзо реформирање на пазарот на работна сила за да функционира подобро и да обрне посебно внимание на надградбата на вештините.

Уште еден тренд силно ја бранува светската јавност и креаторите на политики во земјите ширум светот. Станува збор за тренд на зголемување на работната сила што дополнително врши притисок врз системите за образование и обука и понудата на работни места. Според извештаите на Обединетите Нации, во последната деценија, работоспособното население се зголемило на глобално ниво за околу 600 милиони.⁷ Во исто време, бројот на вработени во неформалниот сектор бележи тренд на зголемување и е во директна корелација со економската состојба.⁸ Ваквата состојба е предизвикана со намалување на наталитетот, продолжување на границата за пензионирање и зголемување на животниот век на населението.

Сличен тренд наоѓаме и во нашата земја. Како што може да се види од табелата 1, учеството на работоспособното население (15-64 години) во 2002 година изнесува 68,29% за постепено да се зголемува секоја година и во 2012 да изнесува 71,10%.

ТАБЕЛА 1: РАБОТОСПОСОБНО НАСЕЛЕНИЕ ВО МАКЕДОНИЈА НА ВОЗРАСТ ОД 15-64 ГОДИНИ

година	население	Работоспособно население	Мажи	Жени	%
2012 ⁹	2 059 794 ¹⁰	1 464 629	742 418	722 210	71,10
2011 ¹¹	2 058 539	1 457 219	738 210	719 009	70,78
2010 ¹²	2 055 004	1 447 957	733 393	714 564	70,46
2002 ¹³	2 022 547	1 381 352	698 997	682 355	68,29

Ваквиот тренд претставува сигнал за алармирање во сферата на образованието и обуката. Очигледно е дека возрастното население сè повеќе ќе учествува во работната сила, со што силно се промовира значењето на образованието на возрастните и потребата неформалното образование да се интегрира во глобалниот образовен систем. Од друга страна, станува проблематичен процесот на креирање на нови работни места и вработување, особено за возрастните кои ја изгубиле работата или повторно се враќаат на пазарот на труд.

Новото време бара одлучност и истрајност. Промените во животот и работата нè ставаат сите пред сериозен испит на кој мораме благовремено да одговориме. Наместо да ги чекаме промените, сите заедно треба да се издигнеме со нив, да ги пресретнеме и да преземеме сè што е потребно за да обезбедиме развој на нашата економија и благодет за сите. Како што се вели во предговорот на Европската стратегија 2020, „Кризата е повик за будење, момент во кој сфаќаме дека вообичаеното делување ќе не доведе до постепен пад, до второкласно значење во новиот глобален поредок... Ова е момент на вистината...сега е моментот да бидеме смели и амбициозни.“¹⁴

Во иднината која носи многу непредвидливи нешта, несомнено е дека просперитетот на нашата земја мораме да го бараме во глобалниот натпревар на идеи, знаења и вештини. Мораме да ги подобриме вештините на нашиот народ и да ги прилагодиме на специфичните барања на новата економија, и да ги зајакнеме нашите капацитети за истражување и развој. Ова се столбовите на кои треба да ја градиме нашата иднина.

7 Unesco (2012): Transforming Technical and Vocational Education and Training Building skills for work and life, United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, Париз 2012

8 OECD (2009): Development Centre Studies, Is Informal Normal?: Towards More and Better Jobs in Developing Countries

9 Државен завод за статистика, Пазар на трудот, Соопштение – Активно население во Република Македонија, Резултати од Анкетата за работната сила, IV тримесечје, 2012 година, 18.03.2013

10 Според Eurostat, достапно на: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&language=en&pcode=tps00001&tableSelection=1&footnotes=yes&labeling=labels&plugin=1>

11 Државен завод за статистика, Пазар на трудот, Соопштение – Активно население во Република Македонија, Резултати од Анкетата за работната сила, IV тримесечје, 2011 година, 18.03.2013

12 Државен завод за статистика, Анкета на работна сила, 2010, Статистички преглед: Население и социјални статистики, Скопје, ноември 2011

13 Државен завод за статистика, Попис на населението, домаќинствата и становите во Република Македонија, 2002

14 José Manuel Barroso, Извештување на комисијата, Европа 2020 – Стратегија за умен, одржлив и инклузивен раст, Брисел, 2010

1.3 НОВА ЕРА – НОВИ ВЕШТИНИ

Високата невработеност, техничкиот напредок и глобализацијата, од една страна, и реорганизацијата на производните процеси и стареењето на населението, од друга страна, значително ја изменија побарувачката за вештини во текот на изминатите неколку децении. Како резултат на овие долгорочни трендови, според анализите на Cedefop, не е сигурно дека вештините и квалификациите стекнати во образовниот систем ќе бидат во можност да ги задоволат тековните и новите потреби, што значи дека постои можност за натамошна нерамнотежа и празнини во синџирот на понуда и побарувачка за вештини.¹⁵

Преведувањето на работните знаења во работно познавање, ја потенцира потребата од работна сила која не само што ќе поседува специјализирани знаења, релевантни за работните места, туку и ќе поседува развиени генерични знаења и вештини за да се адаптира на новите технологии и да ја менува реалноста во која се манифестира. Денес, повеќе од кога било, од клучно значење е сите граѓани да добиваат високо квалитетно образование и обука за се опремаат со клучни компетенции¹⁶ кои им се потребни да бидат економски активни и вработливи, и да го подобрат животот во целина.

Како последица на тоа, секоја земја треба да се фокусира на континуирано зајакнување на работната сила со знаења, вештини и ставови кои не можат да бидат стекнати само преку формалниот образовен систем.

За надминување на диспаритетот меѓу образовната понуда и образовната побарувачка, Европската комисија започна во 2008 година со спроведување на иницијативата „Нови вештини за нови работни места“ (New Skills for New Jobs). Целта на оваа иницијатива е да се овозможи промоција на подоброто антиципирање на потребите за вештини во иднината, да се развие подобра усогласеност меѓу вештините и потребите на пазарот на труд, и да се премости јазот меѓу светот на трудот и образованието.¹⁷ Притоа, антиципацијата и усогласувањето на пазарот на труд и потребите за вештини се издигна на ниво на врвен приоритет за ЕУ. За таа цел, Европската комисија, во идниот период, ќе го поддржува создавањето на секторски совети за вештини на европско ниво во случаи кога иницијативата доаѓа од чинители како што се социјалните партнери или соодветните опсерватории.¹⁸ Во тој контекст, многу земји од ЕУ имаат воспоставено канцеларии, совети или опсерватории за антиципација на вештините кои ќе му се потребни на пазарот на труд преку здружување на напорите на претставниците на пазарот на труд и давателите на образовни услуги и обука.

Обезбедувањето на вистинска комбинација од вештини е уште еден од приоритетите на ЕУ. За да се оствари оваа заложба, потребно е системот на образование и обука да испорача вистинска комбинација на вештини, вклучувајќи дигитални и трансверзални клучни компетенции, медиумската писменост и комуникација на странски јазик. Притоа, системот мора да се погрижи младите луѓе, кои завршуваат средно и високо образование, да поседуваат вештини и компетенции потребни за да се направи брза и успешна транзиција кон вработување.¹⁹

Борбата против прераното напуштање на школувањето и ниските образовни постигања во основните вештини како што се писменоста, математика и науката, вклучително и кај возрасните, е суштински елемент за вклучување, вработување и раст. Континуираната обука мора да го достигне реперот од 15% од сите возрасни да учествуваат во доживотно учење.²⁰

Возрасните лица со ниски образовни постигнувања имаат седум пати помали шанси да го продолжат своето образование и обука од оние со високо образовни постигнувања, со што им се намалуваат шансите за стекнување на потребните нови вештини.²¹ Вакиот пристап бара подобра соработка меѓу сите заинтересирани страни, особено пазарот на труд и образованието, како и надминување на традиционалните пристапи за утврдување на вештините само преку формалното учење.

Особено значење во последно време се дава на зајакнувањето на претприемничките компетенции кај младите и возрасните. Претприемништвото сè повеќе се сфаќа како агенс на идниот развој. „Ако Европа сака да остане конкурентна, мора да инвестира во својот народ, во нивните вештини, во нивната способност да се адаптираат и во нивната способност да иновираат. Ова значи дека ние треба да ја охрабриме вистинската

15 Cedefop (2012): From education to working life - The labour market outcomes of vocational education and training, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012

16 Под компетенции се подразбира способноста соодветно да се применува учењето во дефиниран контекст (образование, работа, личен или професионален развој). Целокупната стручна терминологија за СОО е достапна на: Cedefop (2008): Terminology of European education and training policy, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2008

17 European Commission (2010): Agenda for new skills and jobs: EU sets out actions to boost employability and drive reform, Стразбур, 23 ноември 2010

18 COM(2008) 868, 16.12.2008. Council conclusions of 9.3.2009 and 7.6.2010. 'New Skills for New Jobs: Action Now' Expert Group Report, февруари 2010

19 European Commission (2010): Agenda for new skills and jobs: EU sets out actions to boost employability and drive reform, Стразбур, 23 ноември 2010

20 Заклучоци на Советот за "Strategic Framework for European cooperation in education and training ET(2020)" (doc. 9845/09)

21 European Commission (2010): Agenda for new skills and jobs: EU sets out actions to boost employability and drive reform, Стразбур, 23 ноември 2010

промена на начинот на размислување во Европа во однос на претприемачките ставови а ова започнува со инсталирање на духот на претприемништвото од раното образование па натаму.²²

Примената на пристапи базирани на компетенции и вештини ќе предизвика значителни промени во образовниот систем, пазарот на трудот, и нивната интеракција. Промени се очекуваат и во работењето на агенциите за вработување, оценувањето на вештините, дизајнирање на профилите, реализацијата на обуките, соработката меѓу давателите на услуги во образованието и обуката, работата на центрите за кариерно советување, итн. Нужно е да се зајакне и соработката меѓу агенциите за вработување и центрите за кариера и/или професионално насочување, за да се осигури дека клиентите (младите и возрасните) ќе добиваат вистински информации за пазарот на трудот и можноста за натамошно образование и обука.

Важно во наредниот период ќе биде работодавачите да се поттикнуваат да соработуваат, инвестираат и да учествуваат во активностите на образование и обука, особено во стручното образование и обука и високото образование. Ваквото партнерство треба да резултира со континуирано развивање и иновирање на образовните профили, за примена на мултидисциплинарни наставни програми и квалификации, и олеснување на учењето базирано на работа.²³ За таа цел, мора да се преземат активности кои ќе подразбираат ефикасно спроведување на законодавните, институционалните и финансиски аранжмани за континуирано СОО, како и поттикнување на компаниите и поединците (преку стимулации), да инвестираат во развојот на вештините, вклучувајќи и признавање и валидација на претходното учење, како и користење на соодветни пристапи кон доживотно кариерно водство и советување.²⁴

Голем број на анализи покажуваат дека применетите вештини, како што се читање со разбирање и математика, имаат поголема тежина на сите образовни нивоа од основните знаења; иако овие знаења сè уште се фундаментални за способностите на новата работна сила ефикасно да ги извршува своите работни задачи, работодавачите сè повеќе нагласуваат дека применетите вештини, како што се: познавањето на странски јазик, критичкото мислење и решавањето проблеми, усната и писмената комуникација, тимската работа и соработката, разновидноста, способноста за примена на информатичката технологија, лидерството, креативноста и иновативноста, способностите за доживотно учење и авто-дирекцијата, професионализмот и работната етика, етиката и општествената одговорност се особини кои работодавачите ги бараат кај идните работници.²⁵

1.4 СТРАТЕГИЈАТА ЗА СОО ВО МЕЃУНАРОДЕН КОНТЕКСТ

Важните најнови документи кои доаѓаат од Европската унија ја даваат рамката во која се осмислува и спроведува Стратегијата за СОО. Особено внимание се посветува на Копенхашкиот процес и на Коминикето од Бриж, кои ги зацртуваат општите цели за сите системи за СОО во Европа. Како земја потписничка, Република Македонија треба да ги има предвид и да се погрижи Стратегијата за СОО да остварува хармонизација со нив, особено во поглед на целите на системот за СОО. Со оглед дека Република Македонија е дел од Европа и ги дели истите и слични проблеми во стручното образование и обука, препораките кои произлегуваат од европските документи и трендови кои претставуваат основа на реформите во СОО во земјите од Европа ја сочинуваат и основната платформа врз кои се дадени решенијата во оваа Стратегија.

Стратегијата на СОО во контекст на доживотното учење се темели на преземање на одговорност за остварување на глобалните политики кои се однесуваат на оваа сфера од страна на сите чинители во државата кои се во директна или индиректна врска со стручното образование и обука. Во таа смисла, државата треба да ја преземе одговорноста за реализација на целите, начелата и препораките кои се зацртани во меѓународните документи за развој на образованието во Европа и светот. Стратешките приоди, приоритети и препораки содржани во: програмата „Образование за сите“ (2000)²⁶, Милениумските цели (2000) на ОН²⁷, Лисабонската агенда (1997 и 2001)²⁸, Декларацијата од Копенхаген (2002)²⁹, Меморандумот

²² European Commission - Press release, Entrepreneurship education on the increase, Брисел, 13 април 2012

²³ European Commission (2010): Agenda for new skills and jobs: EU sets out actions to boost employability and drive reform, Стразбур, 23 ноември 2010

²⁴ Unesco (2012): Transforming Technical and Vocational Education and Training Building skills for work and life, United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, Париз 2012

²⁵ The Conference Board, Corporate Voices for Working Families, the Partnership for 21st Century Skills, and the Society for Human Resource Management (2006): Are They Really Ready To Work? Employers' Perspectives on the Basic Knowledge and Applied Skills of New Entrants to the 21st Century U.S. Workforce, Survey

²⁶ UNESCO (1990): World Conference on Education for All - Meeting Basic Learning Needs, Џомтиен, Тајланд, 5-9 март

²⁷ UNDP (2000), Millennium Development Goals (MDG) - United Nations Millennium Declaration, Милениумски самит во Њујорк, 6-8 септември

²⁸ EC (1997), Convention on the Recognition of Qualifications Concerning Higher Education in the European Region, Lisbon; Commission of the European Communities (2001), Report from the Commission: The Concrete Future Objectives of Education Systems, Брисел, 31.01.2001, COM(2001) 59 Final

²⁹ European Council (2002): Declaration of the European Ministers of Vocational Education and Training, and the European Commission, convened in Copenhagen on 29 and 30 November 2002, on enhanced European cooperation in vocational education and training - "The Copenhagen Declaration", Копенхаген

за доживотно учење (2000)³⁰, Коминикето од Маастрихт (2004)³¹, Коминикето од Бордо (2008)³², Коминикето од Бриж (2010)³³, Торинскиот процес (2010)³⁴, Образование и обука – 2020 на Европската комисија³⁵ и документите од Болоњскиот процес³⁶ претставуваат референтна рамка во која се содржат најголемиот дел од целите кои државата, а со тоа и нејзиниот образовен систем треба да ги реализира во претстојниот период.

Стратегијата за СОО на Република Македонија се јавува во услови на нагласени активности на ова поле во поширокото европско окружување. Базирани на фундаменталната цел која произлезе од *Лисабонската стратегија*, „Европа да стане најконкурентната и најдинамичната економија на светот способна за одржлив економски раст со повеќе и подобри работни места и поголема социјална кохезија“³⁷, земјите членки на Европската унија развија динамичен процес на иницијативи за реформирање на системите за СОО. Појдовната точка беше дека „иако националните власти се одговорни за образованието и обуката, некои предизвици се заеднички за сите Земји членки: општествата кои стареат, дефицитот на вештини кај работната сила и глобалната конкуренција имаат потреба од заеднички одговори и земјите да учат една од друга“. Притоа, акцентот беше ставен на доживотното учење кое треба да стане реалност ширум Европа и на кое се гледа како на клуч за раст и работните места, како и за можности за целосна партиципација на личноста во општествениот живот.

Стратегијата за СОО се потпира на заклучоците и препораките произлезени од Копенхашката декларација која нагласува дека „преминот кон на знаење поставена економија која ќе биде способна за одржлив економски развој со повеќе и подобри работни места и поголема кохезија носи нови предизвици за развој на човечките ресурси“.³⁸ Клучен дел на овие напори треба да биде „развојот на висококвалитетно стручно образование и обука ... особено во поглед на зајакнување на социјалната инклузија, кохезија, мобилноста, вработливоста и конкурентноста“.³⁹ Притоа, Европската комисија на нагласува важноста од зајакнување на управувањето и раководењето со институциите за образование и обука и развивањето на ефективни системи за осигурување квалитет. Исто така, нагласена е важноста од спојувањето на идните потреби за вештини и потребите на пазарот на трудот во процесите на планирање во образованието и обуката.⁴⁰ Реализацијата на Лисабонските цели, како што е наведено во Коминикето од Маастрихт, може да се постигне преку „зајакнувањето на придонесот на системите и институциите за СОО, претпријатијата и социјалните партнери“ преку: примена на заеднички инструменти, даночни олеснувања, поголема вклученост на лица со различни потреби, преку партнерства за осигурување квалитет, итн.⁴¹

Препораките од Бордо (2008) го поставија фокусот на иницијативите во имплементирањето на алатки и шеми за промовирање на соработка на полето на СОО на национално и на европско ниво, на подобрувањето на квалитетот и атрактивноста на националните системи за СОО, на подобрувањето на врските меѓу СОО и пазарот на трудот и на зајакнувањето на уредувањето на европската соработка.⁴²

Две години подоцна, министрите за образование на Земјите членки ги ревидираа идните приоритети за стручното образование и обука, утврдени во Копенхаген, со донесувањето на Коминикето од Бриж, и дефинирајќи ја целта до 2020 година Европските системи за СОО да се направат поатрактивни, порелевантни, кариерно-ориентирани, поиновативни, подостапни и пофлексибилни и поуспешни отколку во 2010 година.⁴³

30 Commission of the European Communities Брисел, 30.10.2000 SEC(2000) 1832 Commission Staff Working Paper - A Memorandum on Lifelong Learning

31 Maastricht Communiqué on the Future Priorities of Enhanced European Cooperation in Vocational Education and Training (VET), 14 декември 2004 (http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/vocational/maastricht_en.pdf)

32 The Bordeaux Communiqué on enhanced European cooperation in vocational education and training, Communiqué of the European Ministers for vocational education and training, the European social partners and the European Commission, состанок во Бордо на 26 ноември 2008 за разгледување на приоритетите и стратегиите на Копенхашкиот процес

33 The Bruges Communiqué on enhanced European Cooperation in Vocational Education and Training for the period 2011-2020, Communiqué of the European Ministers for Vocational Education and Training, the European Social Partners and the European Commission, состанок во Бриж на 7 декември 2010 за разгледување на стратешкиот пристап и приоритетите на Копенхашкиот процес за 2011-2020

34 The Torino Process, достапно на: http://www.etf.europa.eu/Web.nsf/pages/Torino_Process_EN

35 The Council of the European Union (2009): Notices from European Union Institutions and Bodies, Council conclusions of 12 May 2009 on a strategic framework for European cooperation in education and training ('ET 2020'), Official Journal of the European Union (2009/C 119/02)

36 Bologna Process European Higher Education Area: Достапно на <http://www.ehea.info/>

37 Commission of the European Communities (2001), Report from the Commission: The Concrete Future Objectives of Education Systems, Брисел, 31.01.2001, COM(2001) 59 Final

38 European Council (2002): Declaration of the European Ministers of Vocational Education and Training, and the European Commission, convened in Copenhagen on 29 and 30 November 2002, on enhanced European cooperation in vocational education and training - "The Copenhagen Declaration", Копенхаген

39 Исто

40 The Council of the European Union (2009): Notices from European Union Institutions and Bodies, Council conclusions of 12 May 2009 on a strategic framework for European cooperation in education and training ('ET 2020'), Official Journal of the European Union (2009/C 119/02)

41 Maastricht Communiqué on the Future Priorities of Enhanced European Cooperation in Vocational Education and Training (VET), 14 декември 2004 (http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/vocational/maastricht_en.pdf)

42 The Bordeaux Communiqué on enhanced European cooperation in vocational education and training, Communiqué of the European Ministers for vocational education and training, the European social partners and the European Commission, состанок во Бордо на 26 ноември 2008 за разгледување на приоритетите и стратегиите на Копенхашкиот процес

43 The Bruges Communiqué on enhanced European Cooperation in Vocational Education and Training for the period 2011-2020, Communiqué of the European Ministers for Vocational Education and Training, the European Social Partners and the European Commission, 7 декември 2010

Приоритетите произлезени од Копенхашкиот процес претставуваат составен дел од базичната стратегија на ЕУ „Образование и обука 2020“⁴⁴ во која Земјите членки јасно ја поставуваат својата визија за образованието и обуката во 2020 година изразена преку заложбите:

- доживотното учење и мобилност да станат реалност;
- за подобрување на квалитетот и ефикасноста на образованието и обуката;
- за промовирање на рамноправност, социјална кохезија и активно граѓанство;
- за зајакнување на креативноста и иновацијата, вклучувајќи претприемништво, на сите нивоа на образование и обука.

Во таа насока, еден од поважните приоритети на секоја земја, вклучително и Република Македонија, ќе биде зајакнување на системот на СОО за да одговори соодветно на предизвиците кои стојат пред него преку поставување на флексибилна организациска структура и развивање на механизми и инструменти кои ќе му овозможат да нуди навремени и потребни вештини на пазарот на труди и животот генерално и да придонесе во остварувањето на одредниците зацртани во „Образование и обука 2020“ (види: Рамка 1).

РАМКА 1: ЕУ ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУКА 2020 ОДРЕДНИЦИ, СОСТОЈБА: 21/03/2013⁴⁵

1. До 2020 година најмалку 95% од децата на возраст од 4 години до годината за започнување на задолжителното образование треба да партиципираат во рано детско образование. Учеството во рано детско образование изнесува 29,6% наспроти просекот на ЕУ-27 од 92,3%⁴⁶ укажува дека треба да се вложат дополнителни напори за достигнување на ЕУ нивото.
2. До 2020 година уделот на 15 годишници со недоволни способности за читање, математика и наука треба да биде под 15%. Со учеството на државата во ПИСА 2015 ќе може да се утврди вистинската успешност на земјата во однос на оваа одредница.
3. До 2020 година уделот на лица кои предвреме го напуштаат образованието треба да биде помалку од 10%. Предвременото напуштање на образованието⁴⁷ бележи извонреден напредок од 10,8% меѓу 2006 и 2012 (од 22,8 на 12,0%). Земјата покажува подобар успех од просекот на ЕУ-27 (12,9%). Индикаторот за женската популација е во извесна мерка полош одошто за машката.
4. До 2020 година уделот на население на возраст 30-34 со високо образование треба да биде најмалку 40%. Во периодот меѓу 2006 и 2012 остварен е пораст од 10,3 проценти и достигна 21% (наспроти просекот на ЕУ-27 од 35,5%, 2012)⁴⁸. Во склад со трендовите во други земји индикаторот за женската популација е повисок.
5. До 2020 година најмалку 15% од возрасните треба да учествуваат во доживотното учење. Ова учество изнесува 3,3% наспроти просекот од 9,3% во ЕУ. Земјата забележа пораст од 2,3% на 3,3% меѓу 2005 и 2009 (надминувајќи голем број земји од југоисточна Европа, како и Турција⁴⁹). Податоците за 2011 година, покажуваат зголемување на 3,4%.⁵⁰
6. Најмалку 20% од дипломираните студенти и 6% од младите на возраст 18-24 со иницијална стручна квалификација треба да поминале студиски период во странство. Education and Training Monitor 2012 на Европската комисија посочува дека податоци за дипломираните не се достапни за многу земји и не е возможно да се утврди нивото на оваа одредница. Ако се погледаат податоци за упис, земјата покажува релативна успешност, со 6,6% (2010) од сите студенти во високото образование запишани во друга земја членка на ЕУ, ЕЕА или земја кандидатка⁵¹.
7. Уделот на вработени дипломирани ученици и студенти (на 20-34 годишна возраст) кои го напуштиле образованието и обуката не повеќе од три години пред ферментната година треба да биде најмалку 82%. Во 2011 година, вкупната стапка на вработеност (население 20-64) изнесуваше 48,4% (а само 38,8% за жени), што е ниско во споредба во просекот на ЕУ-27 од 75,2% (и 62,3% за жени)⁵².

44 The Council of the European Union (2009): Notices from European Union Institutions and Bodies, Council conclusions of 12 May 2009 on a strategic framework for European cooperation in education and training (‘ET 2020’), Official Journal of the European Union (2009/C 119/02)

45 Country summary box taken from: ETF (2013), Torino Process 2012, former Yugoslav Republic Macedonia

46 European Commission, Education and Training Monitor 2012, SWD(2012) 373/2. пристапено: 18/03/2013, достапно на : http://ec.europa.eu/education/news/rethinking_en.htm

47 http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/europe_2020_indicators/headline_indicators

48 http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=0&pcode=t2020_41&language=en

49 European Commission. 2001 с, стр 35. Бугарија: 1,4%; Хрватска: 2,3%; Романија: 1,5%; Словачка Република: 2,8%; Турција: 2,3%. Извор на податоци: Eurostat (LFS database), мај 2010. Овој индикатор се однесува на лица на возраст од 25 до 64 кои навеле дека не посетувале образование или обука четири недели пред истражувањето (нумератор). Деноминаторот се состои од вкупната популација за истата возрастна група, без оние кои не одговориле на прашањето „учество во образование и обука“. И нумераторот и деноминаторот потекнуваат од ЕУ LFS. Собраните информации се однесуваат на целокупното образование и обука без оглед на релевантноста за сегашната или можната идна работа на респондентот.

50 Државен завод за статистика, Состојба од 16.11.2012; Според Државниот завод за статистика, учеството во доживотно учење претставува учество на лица на возраст од 25-64 години кои учествуваат во процесот на образование и обука, во вкупната популација од истата возрастна група.

51 European Commission, Education and Training Monitor 2012, SWD(2012) 373/2. пристапено на: 18/03/2013, достапно на: http://ec.europa.eu/education/news/rethinking_en.htm, стр. 41

52 http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=0&pcode=t2020_10&language=en

2. СИСТЕМ ЗА СОО – ГЛАВНИ КАРАКТЕРИСТИКИ, МОЖНОСТИ И ПРЕДИЗВИЦИ

Денешната глобална економска криза вовела и се очекува да генерира дополнителен притисок врз стручното образование и обука во земјата. Се очекува голем предизвик за СОО да биде адаптивност на оние кои ќе ги изгубат своите работни места во услови на намалување на јавните и приватните финансиски ресурси, и подготвеноста на СОО да им даде доволно компетенции и способност за мобилност во работата и учењето на оние млади и возрасни кои се или ќе бидат во процесот на учење. Во која мерка СОО ќе може да ја оствари својата нова задача зависи пред сè од образовната политика, од посветеноста и капацитетите на оние кои ги имплементираат најдобрите решенија и способноста ефикасно да се искористат ресурсите и капацитетите кои располага земјата.

Паралелно со економските и политичките интервенции, земјата се судира со предизвици за подобрување на квалитетот и ефикасноста на стручното образование и обука. Таа настојува овој образовен систем да го усогласи и прилагоди на стандардите карактеристични за земјите во ЕУ.

Во изминатите години државата спровела голем број реформски интервенции и активности во СОО. Овие реформски зафати ги карактеризираат:

- Обиди за зајакнување на легислативното окружување на СОО;
- Промени во структурата на стручното образование и обука, и тоа преку:
 - зголемување на времетраењето на задолжителното образование преку воведувањето на задолжителното средно образование;
 - воведување на курикулуми со различни времетраења и за различни нивоа на квалификации;
 - поставувањето на образованието на возрасните како составен елемент на генералниот образовен систем;
 - дополнување на мрежата на јавни образовни установи со установи во приватно владеење;
- Воведување на државната матура и екстерното оценување;
- Започнување на дефинирање на Национална рамка на квалификации;
- Во 2012 се засили работата на новите стандарди на занимања, квалификации и ревидирани наставни планови за определени профили во главно во ССО 2-г и ССО 3-г;
- Воведување на децентрализација во управувањето и владеењето и трансфер на надлежностите и одговорностите од централно на локално ниво;
- Промени во системот на финансирање;
- Извесни подобрувања во опремата и физичките капацитети во ССУ;
- Обиди за јакнење на социјалното партнерство преку потпишување на конкретни меморандуми меѓу министерствата и стручните тела одговорни за СОО и коморите, како и меѓу ССУ и компании;
- Јакнење на институционалните капацитети за поддршка на СОО (Совет и Центар за СОО, Совет и Центар за образование на возрасни итн.);
- Иницијативи за модернизација на установите за СОО;
- Иновирање на курикулумите (промена на целите, воведување на нови предмети, интердисциплинарен пристап, прилагодување на курикулумот на потребите на клиентите и др.);
- Спроведување на обука за наставниците во средното стручно образование;
- Обиди за создавање на инклузивни училишта;
- Настојувања за активно вклучување на релевантните засегнати страни во процесите на одлучување и развој;
- Влез на приватниот капитал во стручното образование и обука;
- Ориентираност кон ефикасност на образовните политики.

Прашањата од типот: Како да се изгради ефикасен курикулум кој ќе ги задоволи потребите на поширок број на клиенти (ученици, родители, вработувачи, образовни установи, општеството во глобала)? Како иницијално образование им е потребно на наставниците и како да се постави ефикасен и динамичен систем за професионално усовршување на наставниците? Како да се реорганизира училишната администрација? Која е улогата на просветната инспекција? Како да се прибираат информации за работата на училиштата и дестинациите на учениците по нивното дипломирање? Како да се вклучат релевантните засегнати страни не само во работата и донесувањето одлуки во училиштата туку и во градењето на образовната политика? Како да се обезбеди висок квалитет во учењето? Како да се воспостави ефективен образовен дијалог и кој сè треба

да учествува во него? Како да се воспостави ефикасен менаџмент на реформите? итн., сè уште го исцрпуваат вниманието на експертската јавност и надлежните институции.

2.1 АМБИЕНТ ВО КОЈ ФУНКЦИОНИРА СОО

Стручното образование и обука функционира во амбиент кој е под силно влијание на голем број фактори кои го стават пред предизвици за негово менување и функционално подобрување.

Најголем проблем со кој се соочува државата е високата невработеност. Официјалната стапка на невработеност според Анкетата на работна сила (дефиниција на ИЛО) во третото тримесечје од 2012 година изнесува 30,6%⁵³ и е највисока во Европа.

ТАБЕЛА 2: КЛУЧНИ ИНДИКАТОРИ ЗА ПАЗАРОТ НА ТРУД ВО МАКЕДОНИЈА⁵⁴

год.	Работоспособно население	Активно население			Стапка на активност	Стапка на вработеност (15-64)	Стапка на невработеност
		вкупно	вработени	невработени			
2004	1 594 557	832 281	522 995	309 286	52,2	32,8	37,2
2005	1 607 997	869 187	545 253	323 934	54,1	33,9	37,3
2006	1 618 482	891 679	570 404	321 274	55,1	35,2	36,0
2007	1 628 635	907 138	590 234	316 905	55,7	36,2	34,9
2008	1 633 341	919 424	609 015	310 409	56,3	37,3	33,8
2009	1 638 869	928 775	629 901	298 873	56,7	38,4	32,2
2009/IV	1 642 360	921 534	622 720	298 814	56,1	37,9	32,4
2010/IV	1 652 026	954 928	659 557	295 371	57,8	39,9	30,9
2011/IV	1 659 180	937 326	639 340	297 986	56,5	38,5	31,8
2012/III	1 670 550	940 657	652 498	288 159	56,3	39,1	30,6

Извор: Државен завод за статистика

Во третото тримесечје од 2012 година стапката на активност изнесува 56,3% додека половиот јаз во активноста изнесува 22,2%.⁵⁵ Учеството на жените во вкупното активно население во РМ во третото тримесечје 2012 година, изнесува 38,9%, додека учеството на мажите е 61,1%. Стапката на активност на жените е пониска од онаа на мажите, пред сè како резултат на традиционалната семејна улога на жената во општеството, особено кај жените од етничките малцинства, со што и нивната стапка на вработеност е далеку под стапката на вработеност на мажите (47,4%) и изнесува 30,8%.⁵⁶

Невработеноста најсилно е изразена кај младите на возраст од 15-24 години со стапка на невработеност од 52,1%.⁵⁷

Во вкупната бројка на невработени, најбројни се лицата кои имаат завршено 4-годишно средно образование (42,00%) и лицата со пониско образовно ниво⁵⁸ (42,27%).⁵⁹ Невработеноста е особено висока во урбаните средини (65,75%)⁶⁰ што е разбирливо со оглед на фактот што економската криза и транзицијата најсилно удрија врз големите индустриски капацитети кои акумулираа најголем дел од работната сила. Притоа,

⁵³ Државен завод за статистика (2012): Пазар на труд, Активно население во Република Македонија, Резултати од Анкетата на работна сила, III тримесечје

⁵⁴ Државен завод за статистика: Пазар на труд, Активно население во Република Македонија, Резултати од Анкетата на работна сила, III тримесечје 2012 година

⁵⁵ Исто

⁵⁶ Исто

⁵⁷ Исто

⁵⁸ Се однесува на лица со 3-годишно средно образование, со основно, неполно основно и лица без образование.

⁵⁹ Државен завод за статистика: Пазар на труд, Активно население во Република Македонија, Резултати од Анкетата на работна сила, III тримесечје 2012

⁶⁰ Извор: Агенција за вработување на Република Македонија, Состојба од 08.01.2010

најголемо учество во вкупниот број на невработени имаат лицата со ниски вештини (63,0%), додека лицата со високи вештини имаат помало учество (37,0%).⁶¹

Според времетраењето на невработеноста, 82,6% од невработените се во состојба на долгорочна невработеност; 62,21% од невработените чекаат вработување повеќе од 4 години.⁶² Според податоци од крајот на 2009 година, овој процент е највисок кај лицата со нецелосно основно образование (72,40%) и лицата без образование (61,16%).⁶³

Во услови на образовна апстиненција, брзото застарување на знаењата и брзата динамика на технолошкиот развој, долгорочната невработеност претставува сериозен проблем. Таа резултира со застарени компетенции, односно намалување на работната способност. Процентот на долгорочна невработеност е мошне повисок од просекот во земјите на Централна и Источна Европа – 55,3% во 2002 година и од просекот во ЕУ – 40,2%. Загрижува податокот што близу две третини од невработените чекаат за вработување повеќе од 4 години. Од аспект на нивната работна компетентност и можност за вработување ова е крајно неповолен податок.

Во Република Македонија, во 2011 година, стапката на вработеност на лицата со терцијарно образование, иако највисока, е намалена за 1.5% во однос на 2010 година. Стапката на вработени со средно образование, кое се смета за минимално ниво неопходно за успешно вклучување во општествените текови, изнесува 58.3%, додека најниска е стапката на вработеност на лицата што имаат завршено најмногу основно образование, 34.3%.⁶⁴

Најголем број од вработените (51,86%) се вработени во секторот услуги, додека 29,04% се вработени во индустрискиот и 19,09% во земјоделскиот сектор.⁶⁵ Иако недостасуваат прецизни податоци, преовладува мислењето дека голем дел од пријавените невработени лица се ангажирани во некаква економска активност на таканаречената „сива економија“. Истражувањето на Националната агенција за вработување покажа дека голем дел од невработените се пријавуваат само поради социјална помош.

Во 2011 година, во Агенцијата за вработување на Република Македонија беа регистрирани вкупно 225347 засновани нови работни односи на неопределено и определено време и сезонски вработувања. Од вкупниот број нововработени, 38,20% се однесуваат на вработувања на неопределено време, додека останатиот дел се однесуваат на вработувања на определено време и вршење сезонски работи. Споредено со минатата година се забележува зголемување на бројот на засновани нови работни односи за 3,07%.⁶⁶

Образовната структура на вработените покажува дека 24,50% од работниците имаат завршено најмногу основно образование; 3-годишно средно образование завршиле 12,36%, а 4-годишно средно образование 42,17% од вработените, додека 20,96% од работниците се со вишо или високо образование.⁶⁷ Во споредба со 2009 и 2010 година, забележливо е зголемувањето на вработените со 4-годишно средно образование и со високо образование, за сметка на вработените со пониско образовно ниво.

Развојот на мали и средни претпријатија, како и порастот на индустрискиот и услужниот сектор во сосема мал обем делуваат во насока на зголемување на стапката на вработеност, поради спорниот економски развој на земјата и слабите финансиски потенцијали на населението.

Во последно време, приватниот сектор му нуди на населението мали можности за вработување придружени со чувство на несигурност кај вработените. Иако учеството на лица вработени во приватниот сектор се зголеми од 41,6% во 1999 на 74,96% во 2011 година,⁶⁸ приватниот сектор не успеа да го апсорбира лицата кои ги изгубија своите работни места како последица на економската криза и транзицијата.

Според бројот на вработени, најголемо учество од 78,51% имаат компаниите со 1-9 вработени. Потоа следуваат компаниите без вработени (или компаниите не го прикажале податокот за вработени) со 14,24%, компаниите со 10-19 вработени со 3,29%, компаниите со 20-49 вработени со 2,08%, компаниите со 50-249 вработени со 1,6%, и компаниите со над 250 вработени со 0,27%.⁶⁹ Најголем број од компаниите имаат 1-9 вработени, со значајна концентрација во трговскиот, занаетчискиот и услужниот сектор.

61 Извор: Агенција за вработување на Република Македонија, Состојба од 31.10.2012

62 Државен завод за статистика, Пазар на труд, Анкета за работната сила, 2011

63 Извор: Агенција за вработување на Република Македонија, Состојба од 31.12.2009

64 Државен завод за статистика, Одржлив развој, 2012, Скопје, 2012

65 Пресметано според: Државен завод за статистика, Пазар на труд, Анкета за работната сила, 2010

66 Агенција за вработување на Република Македонија: Преглед на регистрирани пријави за засновани работни односи од евиденцијата и надвор од евиденцијата на невработени лица во периодот од 01.01.2010-31.12.2010 и 01.01.2011-31.12.2011 година

67 Државен завод за статистика, Пазар на труд, Активно население III тримесечје, 2012

68 Исто

69 Државен завод за статистика, Деловни субјекти, Состојба: 25.02.2011

Територијалната дистрибуција на населението покажува изразита несразмерност; 57,8% од вкупното население живее во градовите (вкупно 34), при што најголема е концентрацијата во главниот град Скопје (20,5%). Голем дел од селските населени места (вкупно 1728) се или целосно се депопулирани (141 населено место) или имаат изразито мал број на жители и многу скоро, поради нивната неповолна старосна структура (старо население), голема е веројатноста да останат без ниту еден жител (455 населени места имаат под 50 жители а дополнителни 180 места под 100 жители). Од друга страна, во релативно мал број на села (претежно лоцирани во западниот и североисточниот дел на земјата), присутна е голема концентрација на население.⁷⁰

Во однос на стареењето на населението, во периодот 2000-2011 година, учеството на младото население (0-14 години) во вкупното се намали од 22,28% во 2000 година⁷¹ на 17,3% во 2011 година⁷², додека учеството на старото население (65 и повеќе години) се зголеми од 9,98% во 2000 година⁷³ на 11,8% во 2011 година.⁷⁴

Голем број од населението на возраст над 15 години (41,67%) имаат ниско образовно ниво; од нив, 2,24% воопшто немаат образование, 8,01% не завршиле основно образование, а 31,41% завршиле само основно образование.⁷⁵ Од останатите, 9,42% завршиле 3-годишно а 34,39% 4-годишно средно образование, додека само 2,47% завршиле вишо а 12,05% завршиле високо образование.⁷⁶ Во периодот од 2002 до 2011 година, бројот на лица со ниско образовно ниво се намалил за 8,23% додека бројот на лица со високо образование се зголемил за 5,02%. Од друга страна, уделот на лицата со високо образование во контингентот на невработени, за истиот период се зголемил за 8,23%, додека уделот на лицата со ниско образовно ниво се намалил за 11,05%.⁷⁷ Ваквиот тренд јасно укажува дека во наредниот период лицата со високи вештини ќе извршат посилен притисок врз пазарот на труд и процесите на вработување.

Во поглед на учеството на возрасните во процесите на доживотно учење, напредокот направен во изминатиот период е мал. Во 2011 година, 3,4% од возрасните се вклучени во облици на образование на возрасни.⁷⁸ Во споредба со ЕУ-27, со просек од 8,9% имаме многу низок процент. Определени земји во ЕУ веќе ја надминале одредницата за учество во доживотното учење предвидена за 2020 година од 15%, како на пример: Данска (32,3%), Швајцарија (29,9%), Шведска (25,0%) и многу други, додека дел од земјите, слично како и ние, ќе треба да вложат голем напор за достигнување на предвидената одредница, како на пример Република Бугарија (1,2%), Грција (2,4%), Унгарија (2,7%) и Романија (1,6%).⁷⁹

2.2 СТРУКТУРА НА СИСТЕМОТ НА СОО

Во глобални рамки, секој систем за стручно образование и обука се состои од повеќе или помалку, организирани или структурирани образовни нивоа и активности кои имаат за цел да им обезбедат на луѓето знаење, вештини и компетенции неопходни за вршење на работа или збир на работни места, без оглед дали водат до формална квалификација. СОО е независно од местото, возраста или други карактеристики на учесниците и претходното ниво на квалификации. Стручно образование и обука може да биде насочено кон специфична работа или насочено кон поширок спектар на професии. Главното значење на стручното образование и обука за поединците, претпријатијата и општеството е широко прифатено, а се смета како клучен елемент на доживотно учење.⁸⁰

СОО има различни форми во различни земји и, исто така, во рамките на дадена земја. Тоа може да се организира како пред-стручна обука за да се подготват младите луѓе за премин во програми за стручното образование и обука на средношколско ниво. Иницијалното СОО води до диплома на средношколско ниво. Тоа може да биде училишно базирано, базирано во компанија, или комбинација од двете (како во дуален систем).⁸¹

70 Државен завод за статистика, Македонија во бројки 2011

71 Пресметано според: Државен завод за статистика, РС-AXIS документи за барана област: Процени на население, Население во Република Македонија на 30.06 по специфични возрасни групи, по пол, по општини според територијалната поделба од 1996 год., по години, Достапно на: <http://makstat.stat.gov.mk/rxweb2007bazi/Database/Статистика по области/Население/Процени на население/Процени на население.asp>

72 Државен завод за статистика, <http://www.stat.gov.mk/OblastOpsto.aspx?id=2> (состојба од 30.06.2011)

73 Пресметано според: Државен завод за статистика, РС-AXIS документи за барана област: Процени на население, Население во Република Македонија на 30.06 по специфични возрасни групи, по пол, по општини според територијалната поделба од 1996 год., по години, Достапно на: <http://makstat.stat.gov.mk/rxweb2007bazi/Database/Статистика по области/Население/Процени на население/Процени на население.asp>

74 Државен завод за статистика, <http://www.stat.gov.mk/OblastOpsto.aspx?id=2> (состојба од 30.06.2011)

75 Државен завод за статистика, МАКСтат База: Работоспособно население според економската активност, полот и школската подготовка Состојба од 04.12.2012

76 Државен завод за статистика, МАКСтат База: Работоспособно население според економската активност, полот и школската подготовка Состојба од 04.12.2012

77 Исто.

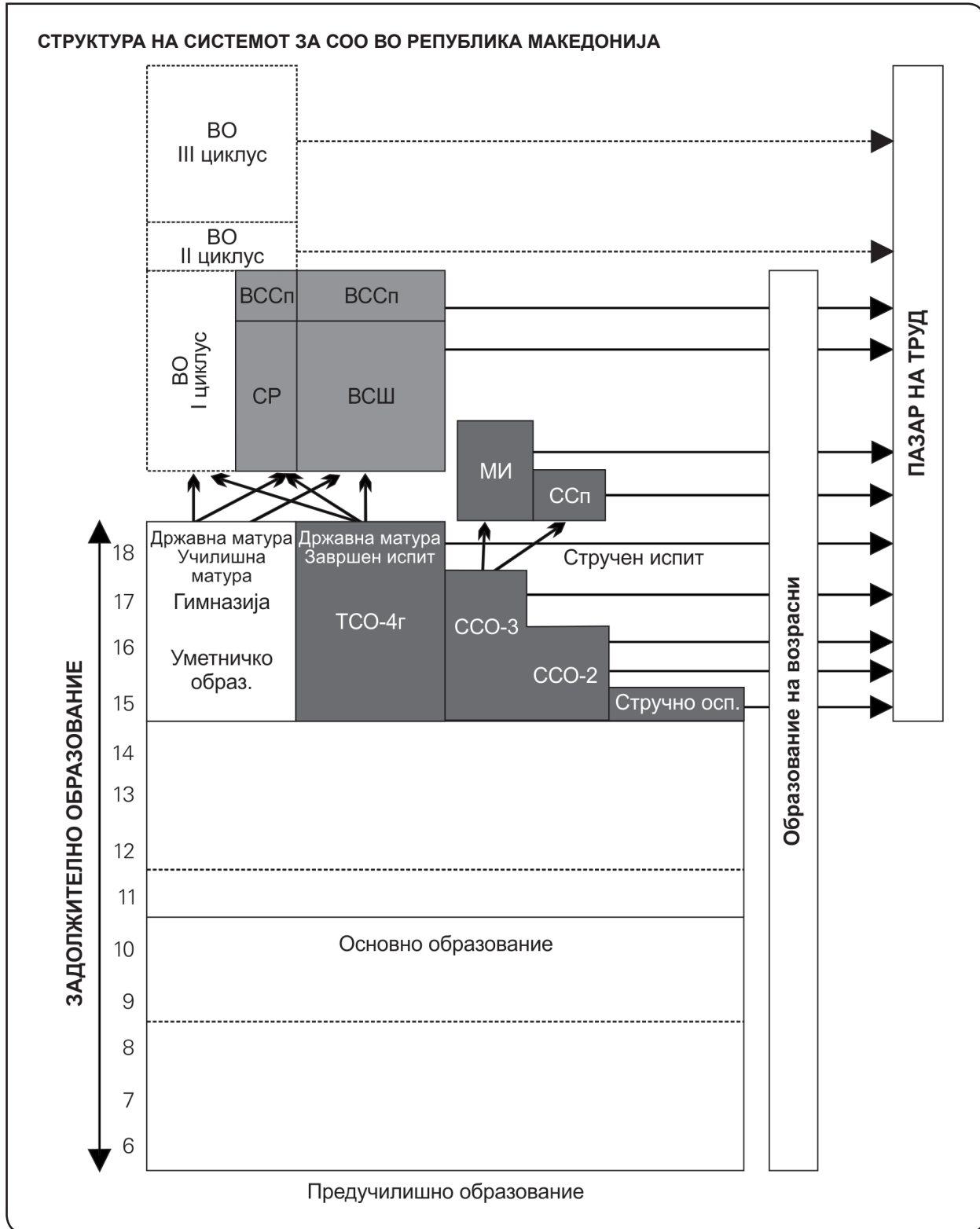
78 Државен завод за статистика, Пазар на труд, Анкета за работната сила, 2011; Според Државниот завод за статистика, учеството во доживотно учење претставува учество на лица на возраст од 25-64 години кои учествуваат во процесот на образование и обука, во вкупната популација од истата возрасна група.

79 European Commission: Education and Training Monitor 2012, Rethinking education: investing in skills for better socio-economic outcomes, Стразбур, XXX, SWD(2012) 373/2

80 Според: Vocational education and training – key to the future, Lisbon-Copenhagen-Maastricht: mobilising for 2010, Cedefop synthesis of the Maastricht Study, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2004

81 Исто

Образованието и квалификациите во СОО во Република Македонија се стекнуваат преку: стручно оспособување⁸², средното стручно образование во траење од 3 и 4 години, пост-средно стручно образование (специјалистичко образование и мајсторски испит) и високото стручно образование (јавни и приватни Високи стручни школи и стручни универзитетски програми кои не се дел од академските програми).



82 Оваа форма на СОО се реализира преку полагање на испит за стручна оспособеност кој го реализираат регионалните занаетчиски комори, односно стопанските комори.

Во последниве две децении, системот на стручно образование и обука во нашата земја е предмет на реформи и е под постојан социјален и пазарен притисок за понатамошна модернизација. Остварувањето на зацртаните цели во Националната програма за развој на образованието ја чинеше рамката на интервенции во изминатиот период во СОО. Како последица на тоа беа остварени следниве интервенции:

- **Законодавство:** донесен е Закон за стручно образование и обука, воведено е задолжително средно образование;
- **Политики:** донесена е Концепција за државна матура, училишна матура и завршни испити во средното образование; донесена е Концепција за стручно оспособување во траење до две години; донесена е Концепција за СОО за занимање; донесена е Концепција за пост-средно образование;
- **Институционални зајакнувања:** основани се Центар за стручно образование и обука и Совет за стручно образование и обука и Центар за образование на возрасни и Совет за образование на возрасни; воведени се обуки за кандидати за директори на средни училишта и полагање испити за директор;
- **Програмски:** усогласени се дел од наставните планови и програми за образовните профили во техничкото образование; во програмската структура на техничкото образование зголемена е застапеноста на практичната обука (20%); редефинирани се струките (од 24 на 14) и образовните профили (од 64 на 45) во техничкото образование, како продолжение на реформата Фаре; развиена е Методологија на стандарди на занимање; изготвени се 30 стандарди на занимање во техничкото образование и 51 стандарди на занимање за ССО за занимања и за стручното оспособување во траење до две години; изготвена е Методологија за развој на образовни програми; изработени се стандарди за изведување практична обука на учениците кај работодавачите;
- **Системски:** во тек е модернизација на курикулумите за средното стручно образование за занимање и на стручното оспособување во траење до две години. Изработената нова Методологија за изработка на стандарди за занимања (2009) врз основа на која се развиени стандардите на занимања за 13 стручни подрачја претставува новина во ССО. За разлика од минатото, со оваа методологија е применет пристап базиран на компетенции низ динамичен процес на социјален дијалог со активно вклучување на голем број клучни партнери на национално ниво и со посебен фокус на потребите на пазарот на труд во наредните години.⁸³ Вакиот пристап е во согласност со настојувањата на земјата за практикување на стандардите кои се применуваат во Европската унија и настојувањата за модернизирање на ССО.

2.2.1 СТРУЧНО ОСПОСОБУВАЊЕ

Најнискиот облика на стручно образование постои е стручното оспособување (СО) кое е наменето за возрасни и дава ниски нивоа на квалификации или оспособеност за работни места. Најчести корисници на оваа понуда се лицата без квалификации. Во текот на 2011 година 163 лица учествувале во овој облика на стручна обука, или 0,29% од сите корисници на СОО во односната година.

2.2.2 СРЕДНО СТРУЧНО ОБРАЗОВАНИЕ

Основната платформа на која се гради системот на СОО е средното стручно образование со 4-годишно (ТСО) и со 3-годишно времетраење (ССО-3г.), додека ССО со 2-годишно траење е во фаза на развивање следејќи ја новата концепција.

Средното образование во државата се остварува во 99 јавни (10 државни училишта, 21 училишта на град Скопје, а 68 општински училишта) и 13 приватни училишта.⁸⁴

Според наставните програми кои се реализираат во јавните училишта во 16 училишта се реализира гимназиско образование, во 40 училишта стручно образование, во 34 училишта се остваруваат наставни планови за гимназиско и стручно образование, а 4 училишта се за ученици со посебни образовни потреби а 5 се уметнички училишта.⁸⁵

Бројот на средни стручни училишта по струки се⁸⁶: за земјоделско – ветеринарна - 11, шумарско – дрвопреработувачка - 8, геолошко-рударска и металуршка - 7, машинска - 25, електротехничка - 20, хемиско – технолошка - 15, текстилно – кожарска - 17, графичка – 7, лични услуги - 9, градежно – геодетска - 8, сообраќајна - 11, угостителско – туристичка - 12, економско - правна и трговска - 17, здравствена - 16, спортска гимназија – 3, за уметничко образование – 6.⁸⁷

⁸³ Види: Центар за стручно образование и обука (2012): Резултати од Твининг проектот "Поддршка за модернизацијата на системот за образование и обука"

⁸⁴ Според: Конкурс за запишување на ученици во јавните средни училишта во учебната 2012/2013 година во Република Македонија, Министерство за образование и наука

⁸⁵ Исто

⁸⁶ Исто

⁸⁷ Бројот на училишта покажува во колку училишта се реализираат програми од соодветната струка. Во едно училиште може да се реализираат програми од повеќе струки.

Во Република Македонија има 13 приватни средни училишта, од кои во 6 училишта се спроведува стручно образование (економско-правна и трговска, лични услуги, здравствена, сообраќајна и угостителско-туристичка струка).⁸⁸

Ниското образовно ниво на дел од населението во државата и големиот број на ученици кои го напуштаат или не го продолжуваат образованието, после завршувањето на задолжителното основно образование, ја принудила Владата на Република Македонија во 2006 година да воведо зголемување на задолжителното образование со вклучување на средношколските степени.

2.2.3 ПОСТ-СРЕДНО СТРУЧНО ОБРАЗОВАНИЕ

Законот за СОО предвидува и два облика на пост-средно стручно образование и обука, имено Мајсторскиот испит (МИ) и Специјализацијата (СП). Со завршен Мајсторски испит (за кој обуката трае 2 години) се стекнува правото за обучување на ученици во формалното ССО. Меѓутоа, Мајсторскиот испит веќе неколку години не е активен и се користи се помалку како начин за надградба на образованието. Специјализацијата (која трае 1 година) овозможува продлабочување на стручните знаења и стекнување на сетови на оперативни вештини. Овој вид на образование веќе подолго време покажува голем број слабости и се реализира според програми изработени во 1989 година. Најчеста причина за користење на овој вид на пост-средно образование е можноста за напредување или вработување на подобро работно место.

Во пост-средното стручно образование, во 2011 година 449 лица (45 жени) се стекнале со специјалистичко образование.⁸⁹ Податоци за Мајсторскиот испит не се достапни, но процесот на широки консултации укажа дека по децидирањето на процедурите во 2010 година, не е одржан ниту еден Мајсторски испит.

2.2.4 ВИСОКО СТРУЧНО ОБРАЗОВАНИЕ

Според законот за високо образование во државата постојат универзитети и високи стручни школи.⁹⁰ Во мрежата на високи стручни образовни установи егзистираат самостојни приватни високи стручни школи и високи стручни школи кои претставуваат организациони единици во рамките на постојните универзитети. Малиот број на Високи стручни школи во државата не дава можност за зголемено учество на младите во високото стручно образование. Во високото стручно образование во академската 2010/2011 се запишале 2102 лица, од кои 1853 во јавните високи стручни школи додека 249 во приватните високи стручни школи или 3,32% од вкупниот број на студенти во високото образование во државата.⁹¹

Паралелно со високите стручни школи се јавуваат и стручни студиски програми кои се дел од студиските програми на универзитетите и се со 3-годишно траење наспроти академските програми од прв циклус кои се со 3 или 4-годишно траење. Нема јасна слика за бројот на студенти кои изучуваат студиски програми за високо стручно образование во рамки на односните факултети. Во настојување стручното образование и обука да биде подостапно за младите државата прави напори за зголемување на квотите за упис на стручните студиски програми. Според бројот на слободни места за запишување во прв циклус на студии во 2011/12 година стручните студиски програми со 3-годишно траење учествуваа со 5,01% од вкупниот број на слободни места за запишување на јавните универзитети.⁹²

Покуси форми на стручно образование и обука на високо ниво не постојат. Најчесто, стручните студиски програми во високото образование даваат висока стручна квалификација и се наменети за пласман на пазарот на труд.

Очигледно е дека системот на стручно образование и обука е доста сиромашен во својата понуда. Постои голема празнина во просторот меѓу средното стручно образование и високото стручно образование, како во поглед на институции, така и во поглед на корисници/ученици. Мајсторскиот испит и специјализацијата, како единствени претставници во овој простор, со сите нивни слабости, се само блед одраз на еден систем за пост-средното стручно образование и обука.

Евидентно е дека пост-средното СОО сè уште се нема етаблирано во високото образование. И покрај тоа што постојат високи стручни школи (независни или како дел од универзитетите) тие се регулираат со законот за високо образование, кој не прави јасна дистинкција меѓу стручни и академски институции и програми. Истото тоа се однесува и за стручните студии со 3 годишно времетраење во рамките на универзитетите. Имплементацијата на препораките произлезени од Болоњскиот процес не создаде јасна дистинкција меѓу

88 Државен завод за статистика на Република Македонија, Основни и средни училишта на почеток на учебната 2011/2012 година, 2.4.12.04/718

89 Државен завод за статистика, Соопштение, 2012

90 Треба да се напомене дека високите стручни школи и стручните програми во високото образование и покрај тоа што се наменети за пласман на пазарот на труд, според легијлативата, немаат третман на институции во рамките на системот на СОО.

91 Државен завод за статистика, Соопштение, 2012

92 Влада на Република Македонија, Одлука за бројот на студенти за запишување во прва година на јавните високообразовни установи, 2011/2012, 1.03.2011

академските и стручните програми. Во процесот на реформата универзитетите акцентот го ставија на академските програми, додека стручните програми немаат јасна дирекција и се во помал број од колку што тоа беше во минатото. Со оглед на засилените барања за вработување на работници кои поседуваат повисоки вештини и квалификации, развивањето на системот на пост-средното и високото стручно образование се јавува како еден од приоритетите во иднина.

2.3 НАПРЕДУВАЊЕ И ТРАНЗИЦИЈА

Во поглед на вертикалната мобилност/транзиција на корисниците на СОО, дадена е можност за вертикално напредување (од пониско во повисоко ниво на образование) со претходно задоволување на одредени услови, односно полагање на диференцијални испити. Така на пример, учениците кои завршиле 3-годишно стручно образование имаат право, со полагање на диференцијални испити, да го продолжат своето образование во четиригодишно стручно образование, а понатаму и да полагаат државна матура, или завршен испит, што овозможува и да конкурираат за запишување на универзитет. Ист е случајот и во високото образование, со таа разлика што напредувањето се одвива преку признавање на кредити. Дипломираните студенти на прв циклус стручни студии (3-годишни) имаат можност да преминат во втор циклус на студии – едногодишни стручни специјалистички студии. Им се дава правото со дополагање на диференцијални испити да транзитираат и во академските студиски програми.

Проблематична е хоризонталната мобилност во средното образование, каде недостасуваат механизми за олеснување на овој процес. На тој начин, голем број на ученици немаат можност за премин од стручно во гимназиско образование, и обратно. Наставните планови во средното образование не се модуларизирани и не се дизајнирани според кредит системот. Тоа претставува пречка за оние ученици кои сакаат да го променат видот на образование. На тој начин се губи доста време и средства, а знаењата од претходното учење често остануваат непризнаени.

Хоризонталната мобилност во високото образование се одвива преку признавање на кредити. За разлика од средното образование овде имаме потранспарентен и подинамичен процес на мобилност на национално и интернационално рамниште.

Транзицијата од средно во високо образование до 2006 година изнесуваше 46%, за во 2009 година да се зголеми на 85% (според Соопштение на Министерството за образование и наука од 29 јули 2009 година), а според последните информации во 2012 да достигне повеќе од 90%. Ова зголемување исто така е резултат на државната образовна политика со која се спроведе широка акција за зголемување на бројот на високообразовни установи во државата. Во истиот период се формираа голем број на приватни универзитети и високи стручни школи. Проширувањето на мрежата на установи во високото образование и мерките на Владата/Министерството за образование и наука за намалување на цената на студирањето, се главните причини за подобрувањето на стапката на транзиција на ученици од средно во високо образование.⁹³

Модуларизацијата е релативна новина во нашата земја. Високото образование ја започна својата реформа со модуларизација на студиските програми и воведување на ЕКТС (Европски кредит трансфер систем). Сепак, и после 10 години сè уште постојат проблеми во коректноста на имплементацијата на Болоњските препораки. Сè уште постојат студиски програми кои не се дизајнирани според оптовареноста на студентите и според карактеристиките на завршниот профил, базиран на резултатите од учењето.

2.4 АТРАКТИВНОСТ НА СОО

Во која мерка системот за СОО е атрактивен за младите и возрасните? Од Табела 3 може да се види дека најголемата концентрација на лица опфатени во системот за стручно образование и обука е во средното стручно образование со 4-годишно траење (85,85%) додека во средното стручно образование со 3-годишно траење се јавува тренд на намалување на бројот на ученици. Во споредба со 2007⁹⁴ година кога во овој вид на образование имало 7052 ученици нивниот број во 2011 година се намалил за 28,27% и изнесува 5058 ученици. На ниво на пост-средно стручно образование има мал опфат само во делот на специјалистичкото образование додека во делот на мајсторскиот испит во 2011 година нема ниту еден ученик.

⁹³ ЕТФ (2010): Колаборативна евалуација на влијанието на реформираното 4-годишно СОО, Скопје

⁹⁴ Државен завод за статистика: Основни и средни училишта на крајот на учебната 2006/2007 година, Статистички преглед бр. 2.4.8.03, Скопје, јуни 2008

ТАБЕЛА 3: ПРЕГЛЕД НА УЧЕНИЦИ И СТУДЕНТИ ВО СТРУЧНОТО ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУКА ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА, 2011⁹⁵

Нивоа	Видови на стручно образование и обука	Број на ученици/студенти	%
Средно стручно образование	Стручно оспособување	163	0,29
	3 години ССО	5 058	8,88
	4 години ССО	48 882	85,85
	Специјални средни училишта	287	0,50
Пост-средно стручно образование	Специјалистичко образование	449	0,79
	Мајсторски испит	0	0
Високо стручно образование ⁹⁶	Високи стручни школи	2 102	3,69
Вкупно		56 941	100,00

Во прегледот на бројот на студенти во високото стручно образование се презентирани податоци само за студентите во јавните и приватните Високи стручни школи. Во 2011 година во јавните стручни школи има 1853 студенти додека во приватните високи стручни школи има 249 студенти. Поради тоа што нема јасна слика за бројот на студенти во универзитетските стручни програми со 3 годишно тие не се претставени во прегледот.

Од прегледот на бројот на ученици во системот за СОО може да се констатира дека постои слабост во делот на *пост-средното стручно образование*. Двете форми во кои се јавува овој потсистем покажуваат слабости и евидентно не се доволно атрактивни за младите и возрасните.

Соодносот во бројот на учениците меѓу стручното и гимназиското образование во 2001 година изнесувал 70% во стручното и 30% во гимназиското образование. Во меѓувреме, интересот за а со тоа и бројот на гимназиски паралелки е зголемен поради што овој сооднос се намалува. Денес, тој сооднос изнесува 58,39% наспроти 40,45% во полза на стручното образование.⁹⁷

Од презентираниите податоци може да се добие погрешен впечаток за интересот на учениците за учење и избор на својата дестинација во средното образование. Постои евидентен тренд за зголемување на интересот и притисокот на учениците за запишување во гимназија во последната декада.

ТАБЕЛА 4: УЧЕНИЦИ ВО СРЕДНО ОБРАЗОВАНИЕ СПОРЕД ВИДОТ НА ОБРАЗОВАНИЕТО

Вид на образование	2007/08 ⁹⁸	2008/09 ⁹⁹	2009/10 ¹⁰⁰	2010/11 ¹⁰¹	2011/12 ¹⁰²
	Вкупно	Вкупно	Вкупно	Вкупно	Вкупно
Средно образование / вкупно	94 545	93 843	95 343	94 155	93 064
Гимназиско образование	38 214	38 373	38 527	38 013	37 646
Уметничко образование	854	1 015	1 221	1 071	1 080
Стручно образование	55 477	54 455	55 595	55 071	54 338
СОО ученици како % од сите	58,7	58,0	58,3	58,5	58,4

95 Државен завод за статистика: Основни и средни училишта на крајот на учебната 2010/2011 година, Статистички преглед бр. 2.4.12.06/720, Скопје, јуни 2012

96 Во делот на високото стручно образование недостасуваат студентите кои се запишани на стручните студиски програми на универзитетите и кои не се дел од студентите во високите стручни школи

97 Државен завод за статистика, Соопштение: Население и социјална статистика, 2.4.12.04/718

98 Државен завод за статистика, Основни и средни училишта на почеток на учебната година (за 2008, 2009 и 2010 година)

99 Исто, 2009 год.

100 Исто, 2010 год.

101 Државен завод за статистика, Соопштение: Население и социјална статистика, 2.4.11.04/683

102 Државен завод за статистика, Соопштение: Население и социјална статистика, 2.4.12.04/718

Меѓутоа, со оглед на ограничените квоти за упис во гимназиите, дел од учениците кои нема да успеат да се запишат, најчесто поради слабиот успех, по правило се запишуваат во средните стручни училишта. Со оглед дека мрежата на средни училишта е доминантно наменета за стручно образование (остаток од минатото), јавните капацитети се ограничени на 1390 паралелки за гимназиско и 2047 паралелки за стручно образование.¹⁰³ Кога можностите за упис во гимназиско образование би биле поголеми, логично е да се претпостави дека соодносот меѓу гимназиското и стручното образование би бил во корист на гимназиското.

Дали стручното образование е атрактивна дестинација за младите? Одговорот за жал често е негативен. Со исклучок на здравствената и економско-правната струка, останатите струки се помалку атрактивни за младите. Ова е особено значајно за СОО програмите со покусо времетраење (2 или 3 години). Ниското вреднување на овие квалификации на пазарот на труд придонесува младите да се запишуваат во техничките програми со намера за продолжување на образованието. Силна економија може да ги направи ниските квалификации атрактивни, но слаба економија негативно делува на нивната атрактивност кај младите.

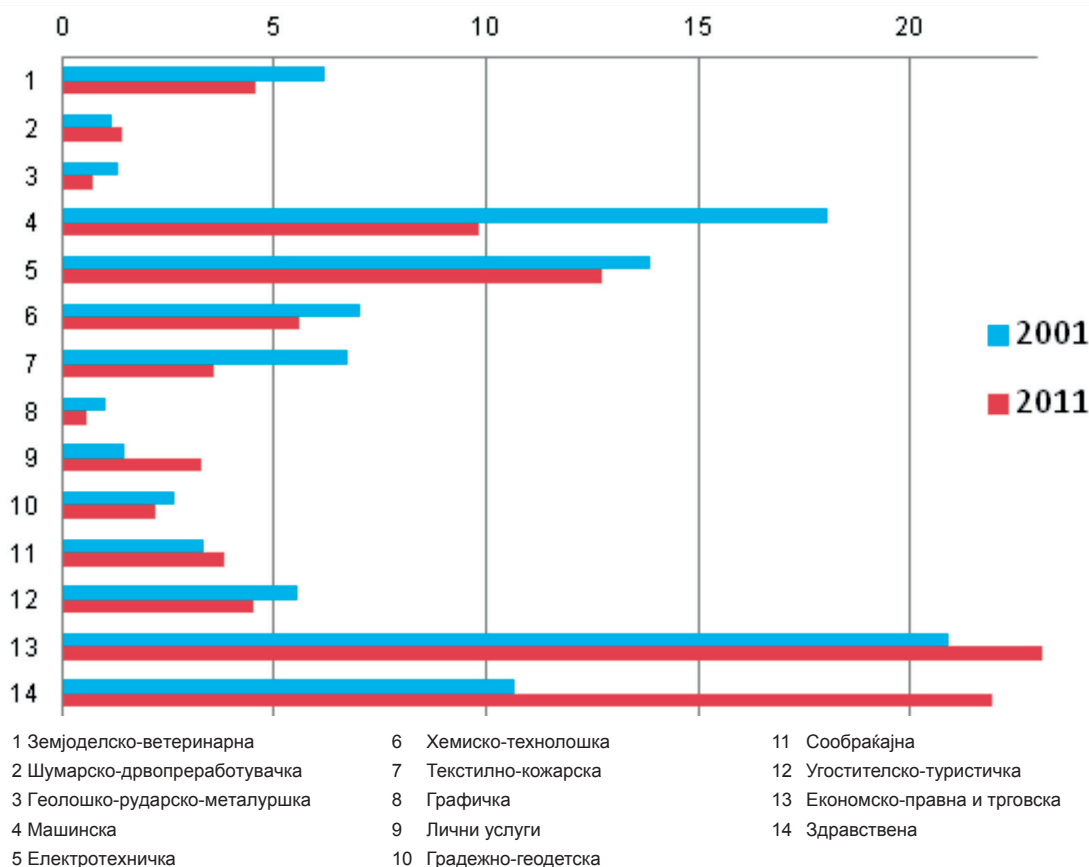
Уште една појава придонесува за добивање на погрешна слика за интересот на младите за стручното образование. На пример, младите во некои помали населени места немаат можност да изберат меѓу гимназиско и стручно образование или да изберат стручно училиште според својот интерес, бидејќи во тоа место постои само еден тип на стручно училиште. Овие ученици можат да одберат да патуваат или да престојуваат во друго место каде постои средно училиште соодветно на нивните интереси. Во услови на намалена финансиска моќ на семејствата, најголемиот број од овие млади се одлучуваат да ги користи услугите на училиштето во нивната средина, и покрај тоа што тоа не е нивниот вистински интерес. Ваквата појава негативно се одразува врз транзицијата на дипломираните ученици во високото образование. Најчесто овие ученици вршат избор на студиски програми кои не соодветствува со карактерот на средното образование кое го посетувале, но го одразуваат нивниот вистински интерес за учење. Во истражувањето дел од студентите и невработените ученици со своите изјави ја потврдија изнесената констатација. И покрај позитивните мерки што се преземаат да се надомести оваа појава (бесплатен превоз, бесплатни учебници, сместување во ученички домови, стипендирање и сл. сепак таа е сè уште присутна во државата. Ова го актуализира прашањето за карактерот на средните училишта во помалите места во државата и програмите кои акумулираат мал број на ученици.

Во периодот од 1998 до 2011 година бројот на училиштата се зголемил, додека бројот на учениците, со извесни осцилации, е стабилен. Соодносот меѓу машките и женските ученици покажува високо учество на женските ученици од 45-48% во текот на целиот период. Паралелно со ширењето на мрежата на СУ се зголемува и бројот на наставниот кадар.

ТАБЕЛА 5: РЕДОВНИ СРЕДНИ УЧИЛИШТА, ПАРАЛЕЛКИ, УЧЕНИЦИ И НАСТАВНИЦИ

	Училишта	Паралелки	Ученици						Наставници			
			вкупно	ученички	завршени ученици		вкупно		со полно работно време		со скратено работно време	
					сè	жени	сè	жени	сè	жени	сè	жени
1998/99	96	2902	89775	43653	21510		5557	3012				
2003/04	96	3032	93791	44887	23621	11341	5863	3278	4891	2716	972	562
2004/05	100	3134	94053	44701	24225	11312	5946	3375	5107	2875	839	500
2005/06	101	3184	93908	44530	25588	11763	6136	3432	5277	2930	859	502
2006/07	104	3219	93763	44334	25629	11794	6280	3541	5311	2961	969	580
2007/08	107	3237	92753	44387	24700	11463	6438	3714	5529	3149	909	565
2008/09	110	3295	93164	44643	24210	11543	6832	3953	5810	3342	1022	611
2009/10	111	3372	95343	45820	25345	11941	7008	4041	6001	3404	1007	637
2010/11	114	3441	92848	44773	24846		7197	4225	6113	3574	1084	

Државен завод за статистика, 2001; 2009; 2010; 2011; 2012. Податоците се однесуваат на редовните средни училишта.

ГРАФ 1: УЧЕНИЦИ ВО СРЕДНИТЕ СТРУЧНИ УЧИЛИШТА СПОРЕД СТРУКИ И ПЕРИОД¹⁰⁴

Податоците покажуваат дека најголем број на ученици има во здравствената, економско-правната и трговска, електротехничката и машинската струка. Ова не мора да значи дека тие се поатрактивни од другите струки. Ова може да се должи и на капацитетите за реализација на одредена струка. Во училишната мрежа, најмногу е застапена машинската струка која нуди и најмногу слободни места за запишување. Но, најголемиот пад во интересот за запишување е очигледен токму кај оваа струка. Видливо е намалувањето на интересот и за земјоделско-ветеринарната, геолошко-рударско-металуршката, графичката, хемиско-технолошката, градежно-геодетската и делумно електротехничката струка, додека незначително е зголемен интересот за секторот лични услуги, сообраќајната и шумарско-дрвопреработувачката струка. Преструктурирањето на мрежата и капацитетите во СОО е сложен процес кој може да предизвика низа негативни ефекти во СОО установите поради можноста за губење на работни места, потреба од преквалификација, обезбедување на нов кадар, нова опрема, дополнителни финансии и сл. Поради овие причини најчесто овој процес се одложува и не се спроведува. Меѓутоа, очигледната разлика меѓу интересот и понудата заслужува понатамошно разгледување и анализа на целокупната училишна мрежа во однос на прашањата до кој степен таа соодветствува на интересите и потребите на младите и на економијата, и за нејзината финансиска исплатливост. Предностите што ги овозможува овој процес се многу поголеми од негативните ефекти.

Прогласувањето на средното образование за задолжително, од 2008 година, има позитивен ефект не само врз стапката на продолжување од основно во средно образование, која значително се подобри на 95% во 2011 година, туку и врз намалувањето на стапката на осипување во средното образование. Од податоците за 2010/2011 година, може да се види дека своето школување во целото средно образование го прекинале 1496 (1,61%) ученици¹⁰⁵, што за еден циклус на школување изнесува меѓу 4% и 5% на повеќегенерациско ниво.¹⁰⁶ Со оглед дека со измените во Законот за средното образование се предвидени казни за оние родители кои нема да ги пратат децата во средно образование, како и со позитивните мерки за поддршка на ризичните групи (бесплатен превоз, стипендии, бесплатни учебници и сл.) ова намалување на осипувањето е очекувано.

¹⁰⁴ Државен завод за статистика: Состојба 2001 и 2011 година

¹⁰⁵ Државен завод за статистика: Основни и средни училишта на крајот на учебната 2010/2011, Скопје, јуни 2012

¹⁰⁶ Под осипани ученици се подразбираат оние ученици кои го документирано се отпишале во текот на односната учебната година.

Но, и покрај напорите преземени за намалување на бројот на ученици кои го прекинуваат своето школување, вклучувајќи подобрување на инфраструктурните капацитети, обезбедување на бесплатни учебници и стипендии и условени парични трансфери за вулнерабилните ученици и нивните семејства, трендот на непотполн опфат и осигување во текот на школувањето, иако намален, продолжува да го обременува системот за СОО.

2.5 ЗАКОНОДАВСТВО

И покрај тоа што во изминатиот период се направени одредени измени во законската регулатива, дел од старите слабости се присутни и денес. Најголемиот број измени се однесуваат на системски прашања. Така на пример, како позначајни рефлексии на овие измени може да се издвојат следниве: формирани се професионални институции за поддршка на образованието како Центарот за стручно образование и обука, Државниот испитен центар и Центарот за образование на возрасните кои произлегоа од поранешниот Педагошки завод на Република Македонија (ПЗМ), дејноста на Бирото за развој на образованието (поранешен ПЗМ) е регулирана со посебен закон, донесен е посебен закон за стручно образование и обука, за прв пат е донесен закон за образование на возрасни, се вовеле државната матура во средното образование, се зголеми времетраењето на задолжителното образование од осум на девет години а од 2007 година, со прогласувањето на средното образование за задолжително, и на 13 години, се вовеле екстерното оценување како облик за проверка на квалитетот во основното и средното образование, се донесе нов Закон за високо образование - согласно препораките од Болоњскиот процес, и сл. Сепак, и покрај големиот број на успешни интервенции одредени прашања од сферата на образованието останаа нерегулирани или несоодветно регулирани.¹⁰⁷

Законот за стручното образование и обука е недоречен и има потреба од негово менување. Вака како што е поставен тој повеќе личи на закон за Центарот за стручно образование и обука отколку на закон за СОО. Надлежностите на различни тела релевантни за СОО се регулирани во различни закони со што се создава простор за низа недоследности во поглед на нивното функционирање. Неговата релација со Законот за средно образование и Законот за образование на возрасните е неконзистентна и недокажана.

Анализите покажуваат дека постои делумна неконзистентност и преклопување на надлежностите на различните тела и институции кои делуваат во овој сектор.¹⁰⁸ Најчесто, измените во регулативата не беа следени и со навремени измени во подзаконските акти, особено оние кои ги регулираат надлежностите и одговорностите на државно, локално и училишно ниво, со што се создаваат противречности и недоследности во реализацијата на законските одредби и бавност на интервенциите. Најочигледен пример за ваквата неусогласеност е во прецизирањето на надлежностите на Центарот за стручно образование и обука, Бирото за развој на образованието, Центарот за образование на возрасните и Државниот просветен инспекторат.

Нејасната институционална поставеност на Центарот за стручно образование и обука, како најзначајна институција во СОО, сè уште опстојува. Тој сè уште нема своја финансиска и институционална автономија и има слабости во поглед на своите физички, раководни и кадровски капацитети. Од аспект на планирање и реализација на своите активности ова има негативно влијание.

2.6 ПРЕДИЗВИЦИ

2.6.1 ПОТРЕБА ОД НОВИ ВЕШТИНИ

Вработувањето во Македонија споро започнува да бара повисоки вештини и високо образование. Според Анализата на потребите од вештини на пазарот на трудот во 2011/2012¹⁰⁹, изработена од Агенцијата за вработување на Република Македонија, најголем дел од очекуваните нови вработувања, во наредните 12 месеци, според степенот на потребно знаење (образование), ќе бараат лица со завршено средно образование (67,3%), претежно во преработувачката дејност, трговијата, транспортот и градежништвото; лицата со завршено основно образование (15,7%), претежно во преработувачката индустрија, земјоделството, лов и шумарство и градежништво. Постои мала побарувачка за лица со високо образование (9,9%), претежно во преработувачката индустрија, во стручни научни и технички дејности, трговијата, како и во финансиската дејност и дејноста на осигурување.

¹⁰⁷ Види повеќе во: ЕТФ (2010) : Колаборативна евалуација на влијанието на реформираното 4-годишно ССО, Скопје

¹⁰⁸ ЕТФ (2010): Колаборативна евалуација на влијанието на реформираното четиригодишно средно стручно образование

¹⁰⁹ Агенција за вработување на Република Македонија: Национален извештај од анализата на потребите од вештини на пазарот на трудот во Република Македонија за 2011/2012 година

Од истата анализа може да се види дека работодавачите најмногу ја нагласуваат потребата од познавањето на странски јазици, (англиски, германски, италијански), познавање на основни компјутерски апликации, како и стекнати напредни знаења и вештини од областа на информациската технологија, комуникациски вештини, амбициозност, одговорност, доверливост, прецизност, тимска работа, вештина за внес и читање на податоци, флексибилност, вештини за продажба и маркетинг и вештини за менаџирање.¹¹⁰

Истражувањето спроведено во 2012 година, за потребите на оваа стратегија, се стремеше, меѓу другото, да ги освежи информациите за бараните вештини пожелни за работа и вработување кај бизнис секторот во државата.¹¹¹ Во еден од истражувачките инструменти, на бизнис заедницата и се понуди список со 32 пожелни вештини за да ги оцени приоритетот за работата на компанијата и за нејзиниот процес на вработување. Резултатите покажуваат дека во нашата економија поседувањето на диплома сè уште има силно влијание врз процесите на вработување и работа. Близу 96% од вработувачите сметаат дека кандидатот за вработување и/или работникот мора да поседува диплома за завршено соодветно образование.

Очигледно е дека бизнис секторот во нашата држава сè уште има доверба во серификатната квалификација и очекува формалниот систем на образование и обука да го надмине јазот меѓу понудата и побарувачката на вештини. Можноста за примена на механизми за вреднување на вештините стекнати надвор од формалниот систем сè уште немаат место во нашето окружување.

Покрај ова, бизнис секторот високо ги оценува фундаменталните (за структурата) и специфичните (за занимањето) стручни компетенции. На списокот на приоритетни квалитети кај малите и средни компании доминираат следниве: поседување на возачка дозвола, способност за решавање на проблеми, добри комуникациски способности, познавање на странски јазик, професионален однос кон работата, способност за работа под притисок, вештини за препознавање на грешки, способност за прифаќање на критика и учење од неа. Останатите квалитети се рангирани во категоријата „малку е потребно“. За разлика од нив, големите компании, покрај веќе наведените квалитети, силно ја потенцираат потребата кандидатите/работниците да поседуваат самодоверба, способност за тимска работа и адаптивност.

Квалитетите од типот: математички вештини, претприемнички вештини, широка општа култура, лидерски вештини и информатички знаења и вештини, котираат многу ниско според нивната приоритетност. Ова само навидум изненадува, бидејќи треба да се води сметка и за карактеристиките на примерокот кој е опфатен со истражувањето, како и општата слика на економијата во државата. Имено, станува збор за доминантно мали и средни компании, кои се репрезенти на останатите мали и средни компании кои учествуваат со преку 90% во вкупниот број на компании во државата. По правило, тоа се компании кои имаат мал број на вработени и вршат производна или услужна дејност.

Од друга страна треба да се знае дека поголемиот дел од националното производство (мерено како бруто-производство по основни цени) се заснова на нискотехнолошка содржина (45%), 43 проценти е среднониско технолошко производство и само 1 процент е високотехнолошко производство.¹¹² Во такви услови, кога отсутствува доминација на високотехнолошко производство кое најчесто подразбира примена на ИТ и високо-софистицирана технологија, позицијата на математичките, претприемничките и информатичките вештини воопшто не изненадува. Сепак, тоа ни малку не ја намалува важноста за развивање на овие компетенции/вештини бидејќи развојот на економијата во државата има само еден пат – примена на високотехнолошко производство. Поради тоа, политиките во образованието и обуката треба да се ориентирани кон иднината и развивањето на пожелните компетенциите.

Покрај вештините потребни за успешно работење од исклучителна важност е да се развиваат и вештините потребни за продолжување на образованието. Анализата покажа дека СОО учениците кои се запишуваат на универзитет имаат недостаток на голем број на вештини потребни за успешно продолжување на образованието. Според мислењето на универзитетските професори овие ученици малку ги поседуваат вештините од типот: способност за управување со времето, лидерски вештини, силна работна етика, способност за прифаќање критика и учење од неа, истражувачки способности, способност за решавање на проблеми, способност за логичко размислување, вештини за препознавање на грешки, способност за работа под притисок, широка општа култура, независност, вештини за презентирање, професионална етика и способност за справување со стресни ситуации. Во поглед на вештините кои студентите не ги поседуваат, половина од универзитетските професори истакнаа дека тоа се пред сè претприемничките вештини. Интерперсоналните вештини, комуникациските вештини, математичките способности, познавањето на странски јазик и сл. се многу ниско вреднувани.

¹¹⁰ Анкетното истражување спроведено во 2011 година, базира на примерок од 2956 деловни субјекти (фирми).

¹¹¹ Репрезентативниот примерок вклучи 110 мали, средни и големи компании опфатени со истражувањето на 6 локации со различни техники и инструменти.

¹¹² Мојсооска-Блажевски, Н., Костадинов, А., Грег, К., вон Уекскул, Е. (2012): Политики за вештини во насока на економска диверзификација во Република Македонија, International Labour Organization; Тим за техничка поддршка на пристојна работа и Канцеларија за Централна и Источна Европа, Скопје: MOT, 2012, стр. 12

И покрај тоа што не се застапени со висок процент на одговори, универзитетот е задоволен со вештините и квалитетите од типот: самодоверба (61,5%), способност за тимска работа (53,8%), информатички знаења и вештини (53,8%), послушност (46,2%) и позитивен став (46,2%).

Резултатите покажуваат дека средното стручно образование има проблем во испораката на вештините и квалитетите кои се потребни за успешно продолжување на образованието. Во услови кога доминантна дестинација на завршените средношколци е високото образование, јасно се кажува потребата од зајакнување на вештините/ квалитетите кај учениците кои ним им се потребни.

Стратегијата има потреба да укаже на овој факт и да препорача мерки за надминување на јазот меѓу понудата и побарувачката на вештини т.е. приближување на трите типа на вештини: *сертификатната* (вештините кои ги претпоставува сертификатот/дипломата), *персоналната* (вештините кои навистина секое лице ги поседува) и *пазарната* (вештините кои ги бара пазарот на труд).¹¹³

2.6.2 СОРАБОТКА СО БИЗНИС СЕКТОРОТ

Соработката со бизнис секторот и реализацијата на практичната настава е најпроблематичната компонента во СОО. На ова прашање мора да му посветиме посебно внимание во иднина. Проблемите се разновидни: тешкотии во наоѓањето на партнери во бизнис секторот, тешкотии во планирањето на динамиката на реализација на практичната обука, недостаток на средства (потрошен материјал) за ефективно спроведување на практичната настава во училиштата, застарена техника која ја употребуваат учениците во процесот на практичната настава во училиштата и која мошне се разликува од онаа која се употребува во компаниите, слаба мотивираност на компаниите за поголема соработка со училиштата итн.

Соработката меѓу образовните установи и бизнис секторот, на ниво на политики и законски регулативи, во последно време успешно се остварува. За жал, голем број од одредбите содржани во овие регулативи не се целосно операционализирани што предизвикува нивна слаба примена во практиката. Така на пример Центарот за стручно образование и обука има потпишано голем број меморандуми за соработка со заинтересираните страни во СОО меѓутоа на ниво на реализација оваа соработка сè уште не покажува резултати. Ист е случајот со Законот за стручно образование каде во член 11 се посочува можноста на Коморите да доставуваат предлози до Центарот за стручно образование и обука за иновирање на наставните планови и програми во СОО и да доставуваат предлози за изработка на нови стандарди за занимања. Во пракса оваа можност не се користи. Во истиот закон во член 15 се наведува можноста на работодавачите да користат бенефиции (финансиски, даночни и царински олеснувања) доколку се вклучат во реализацијата на практичната настава на учениците од ССО. И оваа можност досега не е искористена поради недостаток на дефинирани механизми за нејзина примена.

Образованието и бизнис секторот остваруваат подинамична и стратешка соработка во високото образование. Мотивирани од законските обврски и потребите од нови вештини за новите работни места, универзитетите вложуваат засилен напор за интензивирање на соработката со бизнис заедницата. Ова вклучува развивање на форми преку кои на студентите ќе им се приближи светот на трудот и ќе се засили нивната вработливост. Настојувањата да се воведат системски пристап во последно време даваат резултати преку склучување на договори меѓу универзитетите, стопанските комори и бизнис секторот.

2.6.3 ПРАКТИЧНА НАСТАВА И ОБУКА

Стручното образование и обука се состои од општо образование, стручно - теоретско образование, практична настава, која го подразбира теоретскиот дел на практичната обука, и практична обука.

Распределбата и уделот на практичната настава во наставните планови треба да претрпи измени. Нејзиниот обем е ревидиран во стручното образование и обука во 2 и 3-годишните програми но има потреба од ревизија во техничкото стручно образование и обука, каде се образува најголемиот дел на средношколци. Сегашниот удел на практичната настава во техничкото стручно образование се движи од 9% до 20% и потребно е негово зголемување. Глобалните тенденциите укажуваат дека вработувачите се повеќе преферираат вработување на техничките квалификации, со што ја зајакнуваат можноста за транзитирање на пазарот на труд на овие квалификации. За таа цел, неопходно е покрај стекнувањето на компетенции за продолжување на образованието, да се зајакне стекнувањето на компетенции/вештини кои овозможуваат успешно транзитирање на пазарот на труд.

Планирањето на практичната обука е проблем сам за себе. Поради крутоста на наставниот план, тешко е да се изврши добро планирање на практичната обука, нејзина концентрација и временски распоред, кој најмногу зависи од карактерот на профилот, и подготвеноста на компаниите да се прилагодат на распоредот кој е предвиден во наставниот план. Во овој дел треба да воведеме повисок степен на флексибилност и да им

113 Велковски, З. (2005): *Lacrimae mundi*, Биро за развој на образованието, Скопје

дадеме можност на училиштата посамостојно да одлучуваат за времето кога ќе се реализира практичната обука и да го усогласуваат заедно со нивните бизнис партнери, почитувајќи ги притоа основните барања за квалитетна реализација на практичната обука.

Физичките капацитети во СОО се дополнителен проблем. Неопходно е подобрување на состојбата во ССУ со лаборатории, работилници, нагледни објекти, опрема и потрошен материјал. Ваквата интервенција ќе овозможи подигање на квалитетот на учењето и зајакнување на училишната пракса. Треба да се земе предвид и можноста за искористување на капацитетите кои ги поседуваат компаниите и нивно вклучување во процесот на стекнување на практично-стручни компетенции од страна на учениците, со што би се олесниле трошоците за оваа намена.

Практиканството е вклучено во образовните програми и е дел од активните мерки за вработување на државно и локално ниво. Практиканството е насочено претежно кон учениците/студентите и невработените лица. На работодавачите, програмата за практиканство им овозможува да идентификуваат способен иден кадар. Поради ова, и државата и развојните програми во овој домен преземаат иницијативи за негово поттикнување.

Стекнувањето на работно искуство со обука преку волонтирање ги маргинализира учениците и студентите во СОО. Сегашната поставеност на волонтерството овозможува негово практикување само во непрофитни организации. На тој начин им се ускратува можноста на дипломираните ученици/студенти од СОО да волонтираат во соодветните компании на нивната струка, кои по правило се профитни институции, да ги зајакнуваат вештините и да стекнуваат работно искуство кое во процесите на вработување има големо значење.

2.6.4 НАСТАВНИ ПЛАНОВИ И ПРОГРАМИ

Анализите покажуваат дека постојат слабости при градењето на наставните планови и дефинирањето на профилите во СОО поради недостатокот на квалитетна анализа на пазарот на труд и неговите потреби. Релевантноста на профилите кои ги продуцира СОО за пазарот на труд и видовите на компетенции кои ги поседуваат дипломираните ученици/студенти и нивната апликативност во услови на нови технологии се клучните предизвици кои стојат пред системот на СОО.

Сегашната поставеност на системот на СОО не овозможува брзо и навремено реагирање на промените во побарувачката на нови профили и вештини. Отсуството на брзи процедури за измени на наставните планови и програми, внесувањето на нови и бришењето на непотребни профили, како и непостоењето на механизмите за предвидување на потребите на пазарот на труд претставуваат „тесни грла“ во функционирањето на системот на СОО.

Во таа смисла, истражувањето констатира потреба од менување на процедурите за промена на наставните планови и програми. Се наведува дека тие и натаму се бавни и долготрајни, што неповолно влијае врз можноста курикулумите навремено да се усогласуваат со променливите барања за вештини од пазарот на труд. Ваквите процедури не овозможуваат брза реакција на СОО на промените во бизнис секторот и остварување на висок степен на релевантност.

2.6.5 КВАЛИТЕТ

Контролата на квалитетот во СОО во државата е регулирана со одредбите од Законот за изменување и дополнување на Законот за средното образование¹¹⁴, Законот за изменување и дополнување на Законот за средното образование¹¹⁵, Законот за изменување и дополнување на Законот за средното образование¹¹⁶, Законот за просветна инспекција¹¹⁷ и Правилникот за интегрална инспекција¹¹⁸, Законот за стручно образование и обука¹¹⁹ и Индикаторите за квалитет на работата на училиштата¹²⁰. И покрај тоа што обезбедувањето на квалитет во СОО е делумно регулирано со законски и подзаконски акти сепак останува впечатокот дека ова прашање е една од најголемите слабости во СОО во државата. Така на пример, Законот за стручно образование и обука не се осврнува на прашањето на осигурување квалитет.

¹¹⁴ Службен весник на РМ бр. 67/04, од 04.10.2004 год. чл. 50 за измена на чл. 108

¹¹⁵ Службен весник на РМ бр. 35 од 23.03.2006 година, чл. 89-б

¹¹⁶ Службен весник на РМ бр. 33 од 9.03.2010 година, 29, став 2

¹¹⁷ Службен весник на РМ бр.52 од 04.07.2005

¹¹⁸ Службен весник на РМ бр. 86/06, Скопје

¹¹⁹ Службен весник на РМ бр.71 од 08.06.2006 година

¹²⁰ Министерство за образование и наука, ДПИ, Скопје

Контролата на квалитетот во СОО се спроведува интерно (самоевалуација) и екстерно (интегрална евалуација). Самоевалуацијата како редовна практика за дефинирање на развојните правци на установите за СОО сè уште не е заживеана и служи и се спроведува само како дел од интегралната евалуација.

Екстерната контрола на квалитетот е дефинирана со улогата на Државниот просветен инспекторат. Со спроведување на екстерната интегрална евалуација тој ја спроведува обврската за вршење на надзор/ контрола на квалитетот во СОО установите. Правилникот за начинот и постапката за вршење на инспекциски надзор на просветната инспекција¹²¹ се осврнува само на интегралната евалуација без да го третира прашањето на осигурувањето на квалитет, со посебен фокус на изработените индикатори за квалитет на работата на училиштата. За жал, еден дел од дефинираните индикатори за квалитет не се соодветни за СОО, премногу се општи и малку комуницираат со европската референтна рамка за квалитет во СОО.

Покрај системот за контрола на квалитетот во СОО во државата не постои систем за поддршка и/или систем за осигурување на квалитет, кој прашањето за осигурување на квалитетот ќе го децентрализира и ќе подразбере активна партиципација на широк круг на заинтересирани страни во процесот на зајакнување на квалитетот во СОО.

Покрај системите за контрола/осигурување на квалитетот, централна улога во зајакнувањето на квалитетот во СОО има наставата и учењето и наставниците како носители на оваа активност.

Процесот на консултации покажа дека квалитетот на СОО не е на задоволително ниво ниту од аспект на вработливоста и расположливите стручни компетенции на дипломираните, ниту од расположливите компетенции на младите за продолжување на образованието. Наставата и учењето во СОО покажуваат слабости, како во поглед на употребата на современи модели и стратегии за учење, така и во поглед на начините на вреднување на постигнувањата на учениците.

Иницијалното образование на наставниците и инструкторите во СОО покажува слабости во поглед на квалитетот на педагошко-дидактичките и андрагошките компетенции со кои располагаат идните и сегашните наставници. Педагошката квалификација на наставниот и инструкторскиот кадар, како дел од системот за иницијална обука на оние кои студираат на наставничките но и на не-наставничките факултети, покажува недоследности во последните децении кои сè уште не се надминати. Ваквиот систем, ниту оддалеку не ги задоволува потребите за градење на компетентен и ефективен наставник или инструктор во СОО.

Процесот на консултации посочи дека наставниците во СОО најголема потреба од промени ја наоѓаат во: подобрување на практичната настава/ соработка со бизнис сектор (57,57%), измена на наставните планови и програми (51,51%), промени во образовните профили (48,48%), подобрување на учебниците и опремата/ дидактичките средства (48,48%) и зајакнување на училишниот буџет (45,45%).

Прашањето за учебниците е често нагласуван проблем во СОО. Премногу време се троши во расправиите колку и какви учебници се потребни во стручното образование. Преголемото фокусирање на учебникот е поврзано со непопусливата идеја дека наставата и учењето служат за реализација на содржините од учебниците наместо за развој на компетенциите на учениците. Без да се маргинализира важноста на учебникот, мора да се каже дека целно-ориентираната настава, базирана на резултатите од учењето, го смета учебникот само како еден од многуте извори за настава и учење. Таквиот пристап на преден план ќе ги стави компетенциите што учениците треба да ги стекнат и ќе ја разлабави тензијата околу учебниците и преголемата фокусираност на наставниците во нив.

Пристапот во наставата и учењето треба да ги напушти традиционалните сфаќања за фокусираност во фундаменталните стручни и специфичните стручни компетенции. Новите педагошки пристапи водат сметка и за вештините на работната сила кои постојано се редизајнираат како би се нагласила флексибилноста и важноста на трансверзалните компетенции, како што се: решавањето на проблемите, управувањето со промените, претприемничките вештини, комуникациските вештини, тандемската работа, односот со соработниците и клиентите, информатичката и информациската писменост, креативноста, самовербата, професионалната етика, итн. Ваквите барања треба да најдат одговор во целите и содржините на наставата и учењето во стручното образование и обука.

2.6.6 ФИНАНСИРАЊЕ И ДЕЦЕНТРАЛИЗАЦИЈА

Проблемите со финансирањето се една од најважните теми кои ги преокупираат учесниците во СОО. Сегашната состојба покажува дека Министерството за образование и наука во најголема мерка ги покрива трошоците за финансирање во СОО, врз база на програмите за работа и годишниот буџет кој го одобрува Владата. Финансирањето на СОО установите се одвива според методологијата за утврдување на критериуми

за распределба на блок дотации за средно образование по општини и градот Скопје.¹²² Општините примаат блок дотации од страна на Министерството за образование и наука кои генерално се употребуваат за плати, превоз на учениците и греење на објектите. Еден дел од овие средства се наменети за развојни прашања. Дел од оперативните трошоци за материјали се покриваат од страна на самите училишта или од страна на општината.

Општините се во перманентен дијалог со институциите на власта за зголемување на финансиските ресурси во општините и подобрување на методологијата за утврдување на критериуми за распределба на блок дотациите, ставајќи посебен фокус на разликите и спецификите на општините и образовните установи.¹²³ За таа цел, во периодот од 2009 до 2013 година, Владата презеде мерки за зајакнување на финансиската моќ на општините, преку¹²⁴:

- Перманентно зголемување на процентот на приходите од данокот на додадена вредност што општините го добиваат, од 3% (во 2009 година), на 3,4% во 2010 година, 3,7% во 2011 година, 4% во 2012 година, се до 4,5% во 2013 година, со што се обезбеди пораст на приходите во буџетот на општините;
- Зголемена е распределбата на приходи од продажба на градежно земјиште во сооднос 20 : 80 во корист на општините;
- Зголемена е распределбата на приходите од концесиите на минералните сировини и истата е во сооднос 22:78 во корист на општините;
- Од 2013 година воведени се нови приходи од концесија на води за користење на водните ресурси за производство на електрична енергија кои ќе се распределуваат во сооднос 50%:50% (до 2016 година распределбата ќе се врши во сооднос 25% за општините со 75% за државниот Буџет.¹²⁵

Како дополнение на овие системски мерки Владата, преку заеми од меѓународните финансиски институции спроведува интервентни проекти во образованието, насочени кон реконструкција на основни и средни училишта, опремување на училишните кабинети, изградба и реконструкција на спортски сали, тениски игралишта, отворање и опремување на лаборатории и др.¹²⁶

Се очекува овие мерки да придонесат за зајакнување на финансиската моќ на општините а со тоа и да ги зголемат своите можности за подинамична и поквалитетна поддршка на стручното образование и обука. Особено е важно општините да ги зајакнат своите капацитети за искористување на локалните изворите со цел да ги зголемат сопствените извори.

Во изминатиот период одвојувањето за образование во државата се движи меѓу 5% до 6% од БДП, што е на нивото на развиените земји на ОЕЦД.¹²⁷ Вкупниот обем на државните расходи и вкупните расходи за иницијалното СОО е тешко да се пресмета, поради тоа што се дел од вкупното финансирање на средното, пост-средното и високото образование или се дел од интервентните мерки и меѓународните проекти и нема јасна поделба во финансирањето на општото и стручното образование на сите нивоа во државата.

Јавното финансирање на континуираното СОО главно паѓа на Министерството за образование и наука (преку делување на Центарот за образование на возрасни) и Министерството за труд и социјална политика преку програмите за активни мерки за вработување. Агенцијата за вработување, која се финансира од државниот буџет и од сопствени извори (членарини, уплати од корисници и сл.), во најголем дел ја покрива обуката за вработување, преквалификацијата и обуката за стекнување на вештини потребни за пазарот на труд за лицата без и со ниски квалификации.

Покрај финансирањето од буџетот на државата СОО прима и дополнителни средства преку проекти (најчесто реализирани од страна на меѓународни донатори) и посебни фондови од различни министерства во владата. Дел од училиштата остваруваат самофинансирачки активности (обуки за надворешни корисници, разновидни профитни услуги и пласман на производи). За жал, ваквите практики се реткост.

Во изминатиот период се покажа дека спроведувањето на процесите на децентрализација не значи само просто распределување на моќта, туку и прераспределба на одговорностите кои директно ги детерминираат статусот и улогата на локалните политички и административни центри на моќ. Преземањето на одговорноста за образованието од страна на локалните власти значи и преземање на одговорност за негово финансирање.

¹²² Буџет на РМ за 2011 и 2012, Уредба за методологија за распределба на наменските и блок дотации во средното образование, Службен весник на РМ 176/2011; интервјуа со директори, преглед на училишни буџети

¹²³ ЗЕЛС, Гласило, јули 2012

¹²⁴ Министерството за финансии - Сектор за буџети и фондови, Мислење по повод дописот на Министерството за образование и наука од февруари 2013 година, 21 март 2013 година.

¹²⁵ Исто

¹²⁶ Исто

¹²⁷ Исто

Во услови кога се зголемуваат алоцираните средства од државата кон општините за очекување е дека финансиската поддршка од страна на локалните власти на СОО треба да се зголемува. Меѓутоа, и покрај ова, консултативниот процес покажа незадоволство на училиштата за СОО од системот на нивното финансирање. Најчестото, незадоволството е фокусирано во недостаток на средства за развојни прашања, за опрема и потрошни материјали. Оваа појава укажува на постоење на отворени прашања на релацијата држава, локална самоуправа и СОО училишта, во делот на финансирањето, со што се актуализира потребата од зајакнување на социјалниот дијалог меѓу овие засегнати страни.

3. РАМКА НА СТРАТЕГИЈАТА

Стратегија за СОО претставува понатамошна операционализација на стратешките цели и задачи дефинирани во „Националната програма за развој на образованието во РМ 2005-2015“¹²⁸ и националната „Концепција за стручно образование и обука“¹²⁹. Овие документи ги одразуваат препораките содржани во европските иницијативи за развој на СОО, како што се Лисабон (2000), Копенхаген (2002), Маастрихт (2004), Хелсинки (2006), Бордо (2008) и Бриж (2010). Препораките кои се усвоени и кои ги насочуваат активностите на Европската Унија на полето на модернизација и реформа на стручното образование и обука, со особен акцент на Коминикето од Бриж, ја сочинуваат основната платформа врз кои се дадени решенијата во оваа Стратегија.

Стратегијата ги зема предвид решенијата содржани во други стратешки документи, донесени од страна на Владата на Република Македонија, кои се однесуваат на различни сектори, како што се: вработувањето, економскиот развој, намалувањето на сиромаштијата итн. Во изработката на Стратегијата се земени предвид и искуствата од реформските процеси во образовниот систем во Република Македонија, како и резултатите од меѓународно финансираните проекти во оваа област, иницирани и спроведени со помош на Европската фондација за обука, Програмите ФАРЕ, КАРДС и ИПА, Програмата на ГТЗ, на УСАИД, и други програми и проекти реализирани од страна на Владата на Република Македонија и Министерството за образование и наука, во соработка со Бирото за развој на образованието и Центарот за стручно образование и обука.

Оваа Стратегија е изградена врз темелот на консултации со стручната јавност и носителите на политики околу иднината на СОО во земјата.

Стратегијата предлага систем кој ќе биде добро позициониран соодветно да одговори на утврдените сегашни и идни предизвици. Предложеното усогласување е засновано врз флексибилна институциска поставеност и развој на механизми и инструменти кои ќе му овозможат да нуди навремено вештини потребни на пазарот на труди, за продолжување на образованието и животот генерално. Предложеното СОО ќе биде во постојана динамична врска со пазарот и општеството како целина. Промените кои се случуваат во сите сфери ја наметнуваат потребата од воспоставување на таков систем кој може навремено да реагира и спроведува промени со цел да се задржи таа врска и СОО да ја исполни својата улога на дистрибутор на компетентна работна сила, од една страна, и лица подготвени за успешно продолжување на образованието, од друга страна.

3.1 ВОДЕЧКИ НАЧЕЛА

Основните начела врз кои се темели реформирањето и модернизацијата на стручното образование и обука во контекст на доживотното учење, мораат да ги одразуваат современите состојби и тенденции во СОО, во економскиот, политичкиот, културниот развој на државата, како и трендовите произлезени од глобализациските процеси и меѓународниот контекст и интересите на засегнатите страни.

Стручното образование и обука се темели на следниве начела:

Квалитет: Начелото на квалитет е клучното начело според кое треба СОО да функционира. СОО мора да биде во линија со стандардите на квалитет кои се развиваат во меѓународното окружување и со механизмите за осигурување на квалитет релевантни за овој потсистем на образование и обука. Подобрувањето на квалитетот во СОО ќе рефлектира зголемена доверба во СОО и негова поголема атрактивност.

Релевантност: СОО мора да биде релевантно за успешен пласман на младите и возрасните во полињата на работа, понатамошното образование и животот генерално и да одговори на барањата кои произлегуваат од пазарот на труд и општеството.

Колаборативен пристап: Стручното образование и обука мора да се развива во партнерски однос со заинтересираните страни: Владата, бизнис секторот, синдикатите и асоцијациите на вработувачи, коморите, научно-истражувачките установи, давателите на услуги во СОО, локалната самоуправа, секторски комитети, родителите и учениците. Колаборативниот пристап во креирањето на образовната политика и во реализацијата на СОО е единствениот можен пристап во непредвидливата иднина.

¹²⁸ Национална програма за развој на образованието во РМ 2005-2015, Министерство за образование и наука, 2005, Скопје

¹²⁹ Концепција за СОО во РМ, Министерство за образование и наука, 2010, Скопје

Децентрализација: Децентрализацијата во СОО може да придонесе за подобрување на ефикасноста, флексибилноста и навременото реагирање на системот на промените во економскиот и севкупниот општествен сектор. Систем за СОО способен навремено да се прилагоди кон променливите барања е и ќе остане признаен приоритетен сектор. Децентрализацијата во образованието овозможува редистрибуција на надлежностите и одговорноста за главните образовани прашања, како:

- контролата и квалитетот на образованието,
- професионалното унапредување на наставниците
- располагањето со финансиите
- развојот на СОО
- (де)балансот меѓу работната сила и локалната работна понуда и можностите за образование кои ќе им стојат на располагање на младите и возрасните.
- унапредувањето и ефикасното користење на резултатите од истражувањата и иновациите,
- квалитетот на соработката меѓу образованието и стопанството,
- управувањето со расположливите ресурси и човечките капацитети,
- побрзо ревидирање на стандардите на занимања, образовните профили, наставните програми и модули;
- отвореност на наставните планови и програми;
- подобра координираност во ревидирањето и функционалноста на мрежата на СОО установи; и сл.

Инклузивност и рамноправност: СОО мора да биде достапно за секое лице во државата без оглед на неговата возраст, пол, социјално потекло, верска определба и физичка или интелектуална попреченост, политичка или идеолошка определеност, итн. Тоа подразбира остварување на правото на секој за образование во согласност со неговите интереси и потреби. СОО ги одразува мерките и квалитетите за подобра интеграција на секој во економијата и општеството и животот генерално.

Институциска и програмска разноразност: СОО мора да биде така поставен да ги задоволи потребите на сите групи под ризик, како што се: вработените и невработените, лицата кои повторно се вклучуваат на пазарот на труд, долгорочно невработените, лицата со предизвици во развојот, лицата кои предвреме го напуштаат образованието итн. Систем за СОО мора да развие мрежа на разноразни институции и програми кои ќе целат во: 1) задоволување на економските и општествените потреби, и 2) задоволување на потребите на различните групи корисници.

Ефективност и отчетност: Правилното мониторирање на напредокот на СОО треба да резултира со транспарентни и лесно достапни докази за јавноста и засегнатите страни. Отчетноста, базирана на реализацијата на краткорочни и долгорочни цели, треба да биде составен и нераздвоен дел од СОО и институциите кои го поддржуваат СОО. Идниот систем за СОО бара компетентно менаџирање и транспарентност на резултатите и постигањата. Ефикасното искористување на финансирањето и диверзификацијата на изворите на финансирање (национални, меѓународни, приватни и јавни, централни и општински, и самостојни стекнати преку активности на самите даватели на услуги) е единствениот начин за постигање на посакуваните подобри резултати во окружување на недоволни ресурси.

3.2 ВИЗИЈА И ЦЕЛИ НА СТРАТЕГИЈАТА ЗА СОО

Интервенциите во стручното образование и обука треба да резултираат со систем кој ќе ги одрази барањата и визијата на сите жители во нашата држава и желбите идното стручно образование и обука да биде атрактивна дестинација за младите и возрасните, со квалитет кој ќе ги оспособи лицата да се адаптираат и да ја менуваат непредвидливата иднина.

СОО ќе биде клучен чинител во развојот на работната сила, во воспоставувањето на економија која подобро го искористува својот човечки капитал и еволуира кон базираност на информации и знаење, во јакнењето на индивидуалната и на општествената продуктивност, во економски развој и раст на земјата, во унапредувањето на квалитетот на животот, во остварувањето на полна социјална партиципација, во вработувањето, во зајакнувањето на вработливоста и професионалниот развој на младите и возрасните и остварувањето на мобилност на национално и меѓународно ниво.

Што е целта на СОО? Има повеќе од еден одговор на ова прашање. Доколку се прашува бизнис секторот, тогаш целта на СОО треба да биде учениците да ги оспособи за успешно пласирање на пазарот на труд (*Homo faber, Homo technologicus*), да им даде потребни знаења и вештини кои вработувачите ги бараат. За универзитетите, целта на СОО треба да биде да ги оспособи учениците за успешно продолжување на образованието и совладување на научните знаења (*Homo scientificus, Homo educanus*). За родителите на младите кои посетуваат СОО, важно е СОО да ги исполни желбите и склоностите на нивните деца и да им овозможи квалитетна и сигурна иднина. За политичарите, целта на СОО често се менува и зависи од нивниот

интерес. Доколку зборуваат за економијата тогаш, според нив, СОО треба да подготвува способни работници. Во таа насока, постојано се упатуваат апели до младите да се запишуваат во СОО. Но доколку зборуваат за високото образование, тогаш СОО треба да ги оспособи за успешно продолжување на образованието. Многу ретко споменуваат дека СОО треба да изгради и самостојна и креативна личност (*Homo sentimental*, *Homo creator*), со потенцијали кои ќе и овозможат успешно остварување на нејзината граѓанска и општествена улога (*Homo politicus*, *Homo socius*) и компетенции за градење на соодветна култура на живеење (*Homo amans*). Ретко, многу ретко, овие цели се споменуваат заедно.

СОО треба да се гледа во контекст на концептот на доживотно учење т.е. обучување на човек кој ќе биде способен постојано да учи (*Homo discens*).

СОО треба да стане атрактивна и веродостојна опција за младите, и ефективна можност за освежување на вештините / реобука на младите и возрасните во урбани и рурални средини, со тоа придонесувајќи за конкурентност на вработените и вработливост на оние кои бараат работа.

За да може да ја оствари визијата за стручното образование и обука во земјата, Стратегијата за СОО во контекст на доживотно учење се стреми да ги оствари следниве цели:

- Да се зајакне атрактивноста, релевантноста и квалитетот на СОО и да му се овозможи да игра главна улога во промовирањето на деловната успешност, конкурентноста и иновациите.
- Да им се понудат на младите и возрасните поразновидни и флексибилни можности за учење за да стекнат вештини кои ќе им бидат потребни за кариерен развој и кои ќе стимулираат претприемнички дух, поттикнувајќи го нивното учество во понатамошна обука и образование, и придонесувајќи за активно граѓанство и лична исполнетост.
- Да се промовира врвен квалитет и социјална инклузија, да се придонесе за поголема вработливост, мобилност и сигурност на работното место, да се подобри антиципацијата и управувањето со промените на пазарот на трудот и да се поттикнува деловната конкурентност.

4. ИДНИОТ СИСТЕМ ЗА СОО

Анализата на предизвиците и трендовите на системот на СОО во земјата кој лежи во основата на оваа Стратегија открива различни нивоа на развој во одделни делови од системот на СОО, тесни грла и критични точки за интервенции. Доколку сакаме стручното образование и обука да го издигнеме на посакуваното ниво и доколку сакаме стручното образование и обука во иднина да ја преземе улогата на генератор на промените и „фабрика“ за производство на образовани и вешти млади и возрасни, кои не само што се адаптираат на идната непредвидлива реалност туку и се во состојба да ја менуваат и иновираат, тогаш ова се приоритетните подрачја за предложената стратегија:

1. СОО во функција на зајакнување на социјалната кохезија и социјалната инклузија;
2. Атрактивно стручно образование и обука;
3. Квалитет и релевантност во СОО како гаранција за конкурентност;
4. Добро владеење, ресурси, капацитет и одговорност во идниот систем за СОО.

Елаборацијата на секое приоритетно подрачје треба да ги даде неопходните цели и мерки кои ќе се реализираат во иднина.

4.1 СОО ВО ФУНКЦИЈА НА ЗАЈАКНУВАЊЕ НА СОЦИЈАЛНАТА КОХЕЗИЈА И СОЦИЈАЛНАТА ИНКЛУЗИЈА

Стручното образование и обука мора да ја зајакне својата функција за превенција на можна социјална исклученост. Во државата имаме голем број на лица кои не поседуваат никаква квалификација (41,67% од работоспособното население¹³⁰). Ако на овие лица се додадат и лицата кои имаат ниски квалификации кои веќе не се бараат на пазарот на труд како и оние со завршено средно гимназиско образование, тогаш бројката е крајно загрижувачка, бидејќи тие не се конкурентни на пазарот на труд и тешко можат да се интегрираат во него. Поради тоа, постои голема опасност од нивна работна а со тоа и социјална исклученост. Во иднина оваа популација мора да биде во фокусот на развивањето и спроведувањето на политиките за образование и обука и вработување.

Во рамките на оваа шаренолика категорија на лица под ризик од социјална исклученост се лицата со ниски вештини, воглавно оние кои предвреме го напуштиле школувањето или го напуштиле системот на образование и обука по завршувањето на задолжителното образование.¹³¹ Намалувањето на бројот на лицата кои предвреме го напуштаат школувањето во нашата земја е важна мерка за унапредување на вештините на населението, зголемување на стапката на вработеност и промовирање на социјалната инклузија. Во 2011 година, лицата кои предвреме го напуштаат образованието учествуваат со 13.5% во вкупниот број на лица кои немаат никакво или имаат најмногу основно образование, во однос на вкупната популација од истата возрасна група.¹³² Во периодот од 2002 година (30,1%) до 2011 година, овој процент е намален за 16,6%. Ваквото намалување се должи на зголемување на годините на задолжителното образование и вклучувањето на средното образование во него.¹³³ Напуштањето на образованието е повеќе изразено кај женската популација (15%) во споредба со машката популација (12%).¹³⁴ Според Европската стратегија, до 2020 година процентот на лица кои предвреме го напуштаат образованието треба да биде под 10%.¹³⁵

Покрај вниманието што треба да го посветиме на лицата кои предвреме го напуштаат школувањето и лицата со ниско ниво на основни вештини, мораме да водиме грижа и за другите групи кај кои постои ризик од социјална исклученост а кои ги вклучуваат: жените (во регионите и кај етничките групи со висока стапка на невработеност), лицата кои го изгубиле работното место и повторно бараат работа, долгорочно невработените, припадниците на етничките малцинства, повратниците од странство кои стекнале квалификации или вештини, лицата со образовен хендикеп поради индустриска реорганизација, повозрасните работници, младите луѓе кои се соочуваат со проблеми при преминот на работа, лицата со предизвици во развојот итн. За сите овие лица потребно е да се преземат мерки кои ќе ја спречат или намалат опасноста од нивна социјална исклученост.

¹³⁰ Државен завод за статистика, Анкета на работна сила 2011, Скопје, 2012

¹³¹ Се мисли на оние лица кои се школувале во системот каде задолжителното образование траеше 8 години.

¹³² Државен завод за статистика, Состојба од 16.11.2012; Според Државен завод за статистика, индикаторот се дефинира како учество на лицата на возраст од 18 до 24 години кои немаат никакво или имаат најмногу основно образование, во однос на вкупната популација од истата возрасна група.

¹³³ Државен завод за статистика: Македонија во бројки, 2012

¹³⁴ Државен завод за статистика: Жените и мажите во Република Македонија, 2012

¹³⁵ European Commission (2010): Europe 2020 - A strategy for smart, sustainable and inclusive growth, Брисел, 3.3.2010

Во последно време, сè повеќе се потенцира важноста на признавањето и валидацијата на компетенциите во поголемиот број на земјите во Европа. Често се случува лицата да започнат одреден процес на учење и потоа да го напуштат. За тоа време тие стекнале одредени знаења и вештини, кои се губат во просторот на образовна апстиненција. Младите и возрасните стекнуваат знаења и вештини по формален, неформален и информален пат. Во тој процес се вложуваат значителни средства, енергија и време, кои не се вреднуваат и кои не овозможуваат задоволување на формалните услови за вработување и/или работа. Ваквата реалност, дека знаењето и вештините се создаваат и надвор од формалното образование и обука ги предизвика скоро сите земји во Европа да развиваат законски и правни одредби за нивно признавање, без оглед дали се стекнати по формален, неформален или информален пат. Ваквата политика поттикнува вработување и инклузија, зајакнувајќи ја воедно самодовербата на поединечните корисници.

Од друга страна, новите рамки за признавање на неформалното учење бараат реформи за воведување на систем за осигурување квалитет и зајакнување на неопходната доверба; за градење на нови форми на оценување базирано на компетенции и флексибилна и модуларизирана обука; и за оснажување на поединци и институции кои се подготвени да учествуваат во и имаат полза од оваа нова парадигма.

Преземањето на мерки на овој план ќе се раководи од поставеноста на системот за стручно образование и обука во нашата држава; во прво време би се ставил фокус врз препознавање и признавање на пониски нивоа на вештини стекнати по пат на неформално и информално учење.

За зајакнување на ова приоритетно подрачје, во периодот до 2020 година треба да се реализираат следниве цели и мерки:

A1. Зајакнување на мониторингот на лицата кои предвреме го напуштаат СОО

- До 2015 година да се воспостави систем за следење на учениците во СОО
- До 2015 година да се воспостават училишни механизми и практики за детекција на ученици под ризик да го напуштат образованието пред време

A2. Зајакнување на советодавната служба во ССУ

- До 2015 година да се ангажира и обучи кадар за вршење на советодавна работа во ССУ

A3. Превенција на предвремено напуштање на образованието

- До 2015 година да се поврзе социјалната помош со обврската за редовно посетување и завршување на задолжителното образование
- До 2014 година да се зајакне стипендирањето на социјално загроени ученици
- До 2015 година да се воведат образовни медијатори како дополнителна поддршка на основното образование за задржувањето и завршувањето на учениците Роми и нивна успешна транзиција во средното образование
- До 2015 година да се воведат образовни медијатори како дополнителна поддршка на средното стручно образование за задржувањето и завршувањето на учениците Роми и нивна успешна транзиција на пазарот на труд или во високото образование

A4. Поддршка на учениците со посебни образовни потреби

- До 2015 година да се обезбеди обука на наставници во СОО за работа со ученици со ПОП во редовните училишта
- До 2020 година да се прилагодат наставните планови и програми во редовните училишта за учениците со ПОП
- До 2016 година да се подобрат физичките капацитети во редовните ССУ за учениците со ПОП

A5. Зајакнување на меѓуетничката интеграција и кохезија во СОО

- До 2015 година да започне реализација на заеднички наставни и вон-наставни активности во ССУ заради зајакнување на меѓуетничката интеграција и кохезија, вклучувајќи и практична обука (практична настава, професионална пракса и феријална практика)

A6. Зајакнување на вработливоста на работната сила

- До 2020 година континуирано да се спроведува обука на млади и возрасни без квалификации на ниво ISCED 3 и повисоко
- До 2016 година да се подготват и започнат да се спроведуваат куси, динамични и флексибилни курсеви за стекнување на вештини кои соодветствуваат на потребите на пазарот на труд за млади и возрасни со квалификации

A7. Воспоставување на систем за валидација на неформалното и информалното учење (ВНИУ)

- До 2015 година да се изврши анализа на можностите за воспоставување на систем за валидација на неформалното и информалното учење (ВНИУ)
- До 2018 година да се развијат процедури, механизми и програми за ВНИУ во рамките на НРК, врз основа на курикулуми базирани на компетенции/результати од учењето и соодветни процедури за оценување
- До 2020 година да се обезбеди примена на системот за ВНИУ

4.2 АТРАКТИВНО СТРУЧНО ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУКА

Очигледни се слабостите во процесот на развивање на наставните планови и програми. Силни критики можат да се слушнат и во однос на практичната настава, потребата од воведување на нови предмети, ревизија на соодносот меѓу општообразовните и стручните предмети, потребата за воведување на нови профили, зајакнување на стекнувањето на вештини од страна на учениците со посебен акцент на меките вештини (комуникациски вештини, тимска работа, интерперсонални вештини, вештини за водство, управување со времето и сл.), потребата од учебници, итн.

Стручното образование и обука мора да стане атрактивна дестинација за младите и возрасните и да го зголеми своето значење во јавноста како инструмент за индивидуален и општествен развој. Во тој контекст мора да се развие систем кој ќе подразбере разновидни патишта и начини за учење за младите и возрасните, кој ќе биде отворен и достапен за секој, без оглед на неговиот пол, физичка и социјална состојба, етничко, и верско потекло, кој ќе соработува со пазарот на труд и ќе биде во функција на развојот на државата и сл.

СОО мора да го претвориме во пријатно место за учење, иновирање, истражување и стекнување на клучни вештини неопходни за успешна транзиција во натамошното учење и/или работа и животот генерално.

За зајакнување на ова приоритетно подрачје, во периодот до 2020 година треба да се реализираат следниве цели:

Цел Б1. Подигање на јавната свест за атрактивноста и можностите на СОО

За да го направиме СОО атрактивно, меѓу другото, треба да изградиме силни механизми кои ќе ја засилат и подобрат практичната настава на учениците и обуката преку работа, со цел нивна подобра подготвеност за интеграција во светот на работата. Исклучително важно е да се воведат стимулациски мерки за бизнис секторот заради негова поголема вклученост и соработка со СОО, како и различни модели на практична обука, како на пример моделот на чиракување (учење на занает како чирак).

Оптоварувањето на учениците е уште еден фактор кој ја детерминира атрактивноста на СОО. Наставните планови и програми се обемни и ги оптоваруваат младите многу повеќе отколку учениците во гимназиско образование. Истражувањето покажа големо незадоволство кај учениците, професорите и раководниот кадар од оптоварувањето и обемот на наставата предвиден со наставните планови и програми. Ваквата состојба ги маргинализира напорите за примена на современи модели за настава, вон-наставни активности, учење базирано на истражување и посилна интеракција во процесите на настава и учење.

Можностите за транзитирање во високото образование исто така влијаат врз атрактивноста на СОО. Се јавуваат проблеми и при реализацијата на државната матура. Поради разликите во времетраењето на предметите кои се изучуваат, а кои се предвидени за полагање на државна матура, учениците од ТСО се во нерамноправна позиција со учениците од гимназиското образование. Покрај тоа, Законот за високо образование, кој ја регулира транзицијата на учениците од средно стручно образование во високото образование, овозможува запишување на универзитетски студии и со завршена училишна матура или дури и завршен испит. На овој начин се маргинализира значењето на Државната матура што под знак прашање ја доведува нејзината функција во системот на образование.

Во недостиг на развиен систем за пост-средно и високо стручно образование и обука, главниот притисок на дипломираните средношколци кои го продолжуваат своето образование е во високото академско образование. Ваквата практика, и покрај нашата заложба за зголемување на бројот на лица со високо образование, предизвикува одредени проблеми, како на пример: се маргинализира значењето на Државната матура, која е предвидена како услов за транзитирање во високото образование и ја девалвира нејзината примена; се намалува мотивацијата на учениците за полагање на Државната матура поради можноста за транзитирање и со училишна матура или стручен испит; во пазарот на работна сила се јавува вакуум на лица со средношколски квалификации што дополнително ги оптоварува процесите на вработување и задоволување на барањата на пазарот на труд; транзитирањето на лица со пониски компетенции директно влијае врз намалување на квалитетот во високото образование, итн.

Ваквата состојба мора да се коригира со, од една страна ревидирање на концептот Државна матура во делот на СОО и преземање на мерки таа да ги земе предвид спецификите на ТСО, а од друга страна до воведување на механизми кои ќе ја подобрат атрактивноста на високото образование но и адекватноста на транзицијата. Воведувањето на повисоки нивоа на стручно образование и обука, имено пост-средно и високо стручно образование и обука, ќе го олабави притисокот врз универзитетските академски програми и ќе им овозможи на младите и возрасните да градат стручна кариера, да напредуваат во струката, надвор од универзитетските академски програми.

Ваквата состојба предизвикува намалена атрактивност на СОО за младите и возрасните. Тоа не е атрактивна дестинација за нив и притисокот за запишување во средно стручно образование е далеку помал одошто во гимназиите. Поради тоа, мора да преземеме мерки за зголемување на неговата атрактивност.

За остварување на оваа цел, во периодот до 2020 година треба да се преземат и реализираат следниве мерки:

- Во 2014 година да се утврди оптималната оптовареност на учениците во ССО
- Во 2013 година да се изврши ревизија на државната матура и нејзино прилагодување на специфичностите на ССО
- Во 2013 година да се изврши анализа на ефектите од примената на законската можност за упис на универзитет со положена Училишна матура или Завршен испит
- До 2015 година да се преземат активности за подигање на свеста за важноста и атрактивноста на СОО во јавноста
- До 2020 година континуирано да се осовременува опремата и лабораториите во ССУ
- До 2016 година да се склучат договори за зголемување на атрактивноста на истражувачко-иновативната дејност преку систематска и структурирана соработка меѓу универзитетските лаборатории, новите лаборатории во ССУ и истражувачките центри во индустријата
- Од 2014 до 2020 година континуирано да се организираат регионални/државни натпревари за иновации за ученици од ССО по струки
- До 2018 година да се развие систем за мониторинг/следење на процесите (напредувањето на учениците и работа на установите за СОО) и излезите (дестинациите на завршените ученици)

Цел Б2. Градење на разновидни и флексибилни патишта за учење и професионално водство во контекст на доживотно учење

Стручното образование и обука треба да ги задоволи потребите и интересите на разни групи на корисници. Глобализациските процеси, стареењето на населението, економската криза и страшната динамика на техничко-технолошкиот развој, како и динамиката на животот генерално, постојано продуцираат нови целни групи, како што се: постарите работници, лицата кои се враќаат на пазарот на трудот, долгорочно невработените, итн. Овие групи се разликуваат од младите корисници на СОО во однос на образовната историја, предзнаењата, искуствата, амбициите, желбите и мотивите. Нивното образование и обука не може да ја следи традиционалната поставеност на системот на СОО и моделите за учење кои се практикуваат. Поради тоа, потребно е развивање на различни патишта и можности за образование и обука кои ќе им помогнат на овие групи да стекнат или да ги надградат своите квалификации/компетенции, што може да се постигне преку воведување висок степен на флексибилност во пристапот и пружањето на образовните услуги. Воведувањето на флексибилни патишта за учење кои подразбираат интеграција на формалното, неформалното и информалното учење и развивање на институционална основа за остварување на учењето и обуката ќе бидат приоритетни во иднина. Таквите патишта за учење и обука се важни за овие групи и ќе придонесат за зголемување на атрактивноста, ефикасноста и исплатливоста на стручното образование и обука. На овој начин во голема мерка се остваруваат заложбите за оживотворување на концептот на доживотното учење. Флексибилните патишта за учење се фундаментални и за младите ученици.

Образовната понуда може да се зајакне со прилагодување на курикулумите на регионалните и локалните барања и индивидуалните потреби, воведување на модуларизирани програми за учење и обука, воспоставување на нови програми базирани на компетенции, акумулација и трансфер на кредити и заживување на пост-средното стручно образование и обука. Притоа, треба да се внимава да се прошират можностите за стекнување на вештини по пат на брзи и кратки курсеви, како додаток на ССО или дел од неформалниот систем за образование и обука. Инсталирањето на вакви програми ќе го направи системот на СОО пофлексибилен и ќе ја зголеми образовната понуда, како и можностите за брза реакција и задоволување на барањата на пазарот на труд со потребните вештини.

Од особена важност е да го комплетираме процесот за изработка на Националната рамка на квалификации; таа ќе претставува основа на која ќе се темели ревизијата на нивоата на квалификации, стандардите на компетенции, изработката на нови програми, планови и курикулуми, подобрувањето на вертикалната мобилност на лицата вклучени во образованието и обуката, расчистувањето на сфаќањата за разликите меѓу академските и стручните програми, итн.

Државата мора да води сметка не само за лицата кои се во редовниот образовен процес, туку и за оние кои се во процесот на работа. Неопходно е да се сврти вниманието кон стручното образование и обука на вработените во малите и средните фирми и постарите работници. Потенцијалот кој го носат компаниите мора да се искористи во нивно трансформирање во организации кои учат. Работното место треба да се развие како средина за пружање на услуги за професионално насочување и обука, а социјалните партнери мораат да дадат приоритет на информациите, поддршката и професионалното насочување.

Во иднина, во фокусот на нашето внимание треба да бидат вештините за управување со кариерата и учењето. На тој план имаме проблеми кои се јавуваат при процесот на изборот на идната професија од страна на младите. Недостасуваат пошироки, навремени и релевантни податоци и информации за можностите кои се нудат за транзитирање кон пазарот на труд и продолжување на образованието. Воведување на професионалното насочување во основното образование, развојот на центрите за кариера и студентските сервиси во средното односно високото образование, како и центрите за развој на човечки ресурси при локалната самоуправа ќе бидат важни активности во иднина. Мораме да им дадеме поддршка на младите за развивањето на нивниот идентитетот уште во текот на основното образование, и поддршка во планирањето на кариерата во текот на средното образование, како и помош на возрастните за промена на кариерата. Сето ова треба да резултира со рано откривање на интересите и склоностите и навремено стекнување на вештините, знаењата и ставовите потребни за планирање и управување со животот, работата и кариерата.

За остварување на оваа цел, во периодот до 2020 година треба да се преземат и реализираат следниве мерки:

- До 2015 година да се подготви и имплементира методологија за ревизија на наставните програми според принципот на учење базирано врз компетенции / резултати од учењето и модуларизација со цел усогласување со европските трендови за примена на ЕКВЕТ
- До 2016 година да се заокружи процесот на развивање на стандарди за занимања и наставни програми за 2, 3 и 4 годишното ССО
- До 2014 година да се изврши евалуација на ефектите од работата на постојните центри за кариера во ССО
- До 2016 година центри за кариера да функционираат во сите ССУ
- До 2015 година да се развијат механизми за пружање на информации и професионално водство на ученици во ССО и нивно запознавање со кариерни можности
- До 2016 година да се воспостават механизми за пружање информации и професионално водство на ученици од основното образование и запознавање со кариерни можности
- До 2015 година да се воведат „чиракувањето“ како модел на практична настава во СОО
- До 2015 година да се воведат модел на „чиракување“ кој комбинира обука и практична работа како практика која води кон признаена квалификација во согласност со постојните АПМ, работното оспособување и други облици на неформална обука
- До 2016 година да се изврши ревизија на легислатива, подзаконски акти, процедури и програми за пост-средно образование во согласност со Концепцијата за пост-средно образование и НРК (ниво 5 од ЕРК или повисоко)
- Од 2013 до 2020 година да се работи на зајакнување на мобилноста на наставниците, инструкторите и учениците во СОО низ меѓународна соработка, учење и работа кај партнерски установи за СОО и компании, вклучувајќи и практична обука (практична настава, професионална пракса и феријална практика во странство).

Цел Б3. Развој на клучните компетенции за доживотно учење – виза за иднината

Досегашните истражувања покажаа дека развојот на стручните компетенции врзани за некое занимање претставува клучна димензија на иновативноста во стручното образование и обука. Променетите услови налагаат општо-образовните и стручните компетенции да се интегрираат и да бидат составен дел од курикулумите во СОО, а контекстот во кој се одвива учењето да има свој одраз во резултатите од учењето.

Курикулумите мораат да ги задоволат барањата за развивање на потребните стручни компетенции кои се бараат на пазарот на труд или во секторите кои се надвор од националните граници. Навременото детектирање или предвидување на компетенциите и вештините кои ќе се бараат на пазарот на труд е неопходно за развојот на економијата, работната сила и општеството во целина. Тие мораат да бидат идентификувани и земени предвид во процесот на реформирање на курикулумите во СОО и континуираната обука на младите и возрастните.

Курикулумите мораат посебно внимание да обрнат на стекнувањето и развивање на клучните компетенции за доживотно учење, кои им овозможуваат на младите и возрастните да стекнат основни вештини кои помагаат да се создаде сигурна основа за понатамошниот живот и работа. Тие се: Компетенција за комуникација на мајчин јазик; Компетенција за комуникација на странски јазик; Математичка компетенција и основни компетенции за

наука и технологија; Дигитална компетенција; Компетенција за учење како да се учи; Социјални и граѓански компетенции; Чувство за иницијативност и претприемништво¹³⁶; и Културна свест и изразување.

Особено е важно претприемништвото во образованието и обуката да биде засилено на сите нивоа, вклучувајќи училишта, универзитети и СОО во целина. Според Иницијативата за преосмислување на образованието (Rethinking Education Initiative) на Европската комисија „Ова ќе ги охрабри образовните институции да развијат претприемнички пристапи во областите на лидерство, развој на наставници, како и спроведување на наставните програми“.¹³⁷ Развојот на претприемништвото не смее да зависи само од квалитетот на реализацијата на поединечните предмети во основното и средното образование. Тој треба да биде процес кој ќе се реализира крос-курукуларно и да биде составен дел од работата на сите наставници без оглед на образовниот потсистем (основно, средно, пост-средно, високо) и без оглед на начините на реализација (редовна настава, вон-наставни активности, проекти, истражувања, итн.). Неговото присуство мора да биде зајакнато и во иницијалната обука на наставниците за сите степени на образование.

Во иднина, низ процесите на валидација и оценување на ефектите од наставата и резултатите од учењето во СОО мора да се промовира процесот на детекција на нивото на развиеност на клучните компетенции кај учениците во СОО. Притоа, мора да се погрижиме наставниците да поседуваат неопходни компетенциите за градење и пренесување на клучните компетенции за доживотно учење кај младите и возрасните низ процесите на настава и учење, и да применуваат соодветни стратегии за учење и практики за вреднување и валидација.

За остварување на оваа цел, во периодот до 2020 година треба да се преземат и реализираат следниве мерки:

- До 2016 година да се изврши ревизија на студиските програми за иницијална обука на наставници во СОО за вклучување на клучните компетенции за доживотно учење
- До 2016 година да се изврши ревизија на курикулумите во СОО за вклучување на клучни компетенции и вештини за управување со кариера
- До 2018 година да се изврши обука на наставници во СОО за развивање на клучните компетенции за доживотно учење и вештини за управување со кариера во наставата и вон-наставните активности
- Од 2014 до 2020 година да се воведат крос-курукуларен пристап и да се зајакне претприемничко учење кое поттикнува самодоверба, критичко мислење, креативност, економска и финансиска писменост, познавања на светот на трудот, комуникациски вештини и др.

4.3 КВАЛИТЕТ И РЕЛЕВАНТНОСТ – ГАРАНЦИЈА ЗА КОНКУРЕНТНОСТ

Подобрувањето на атрактивноста, достапноста и квалитетот на СОО се исклучително неопходни за да му се овозможи на стручното образование и обука да игра главна улога во стратегиите за доживотно учење и да овозможува промовирање на рамноправност, деловна успешност, конкурентност и иновација, и да создава можности за младите и возрасните да ги стекнат вештините кои ќе им бидат потребни да остварат кариерен развој, да учествуваат во обука, да бидат активни граѓани и да постигнат лично исполнување. Тоа бара подигање на квалитетот на СОО, преку унапредување на квалитетот и компетенциите на наставниците, тренерите/инструкторите и раководството на училиштата, преку воведување на флексибилни патишта на сите образовни нивоа и преку подигнување на јавната свест за можностите кои ги нуди СОО.

Квалитетот како надредена вредност во секој образовен систем и потсистем, вклучувајќи го и СОО, се провлекува низ сите мерки презентирани во оваа Стратегија, од една страна, и лежи во основа на специфичните цели, од друга страна, кои се стремат кон подобрување на практичната настава и обука, обезбедување на пренесување и усвојување на клучните компетенции, подобрување на менаџирањето и поддршката на системот за СОО, итн. За да се осигури дека квалитетот се бара и постига, мора да се развијат соодветни процедури, механизми и инструменти, организирани во систем за осигурување квалитет.

¹³⁶ Чувството на иницијативност и претприемништво се однесува на способностите на поединецот идеи да трансформира во акција. Вклучува креативност, иновирање и преземање ризици, како и способност за планирање и управување со проекти заради остварување на цели и задачи. Ова им помага на поединците, не само во секојдневниот живот во домот и општеството, туку и на работното место така што стануваат свесни за контекст на својата работа и способни да ги зграпчат можностите, и претставува основа за посепцифичните вештини и знаења кои им се потребни на оние кои воспоставуваат или придонесуваат за општествена или комерцијална активност. Тоа треба да вклучува и свесност за етичките вредности и да промовира добро владеење. Во *Key Competences for Lifelong Learning – A European Framework*, анекс кон Recommendation of the European Parliament and of the Council of 18 December 2006 on key competences for lifelong learning, Official Journal of the European Union of 30 December 2006/L394.

¹³⁷ Изјава за печат на Комесарот Vassiliou за Rethinking Education, Стразбур, 20 ноември 2012

За зајакнување на ова приоритетно подрачје, во периодот до 2020 година треба да се реализираат следниве цели:

Цел В1. Осигурување квалитет

Покрај добро мотивирани и квалитетни наставници и инструктори, квалитетот во СОО бара воспоставување на систем за осигурувањето на квалитет, кој подразбира одржлив мониторинг и евалуациски систем базиран на процесите и излезите во СОО, кој ќе врши оценка на состојбите во СОО, влијанието на новите програми врз учениците, врз пазарот на труд и врз високото образование, навремено ќе ги регистрира и навреме ќе одговара на повратните сигнали што ги праќаат корисниците на СОО - учениците, вработувачите, универзитетите, училиштата и другите заинтересирани страни.

Системот за осигурување квалитет кој треба да се воспостави во поддршка на подобрувањето на квалитетот на СОО како гаранција за вработливост и конкурентност, мора да почитува специфични барања и начела:

- ОК треба да биде составен и интегрален дел од управувањето и развојот на давателите на услуги во СОО и да поттикнува отчетност и транспарентност;
- Политиките и процедурите за ОК треба да се хармонизирани со НРК и националниот систем за ECVET (Европскиот кредит систем во СОО) на национално ниво, и со EQARF (Европската референтна рамка за осигурување квалитет) на европско ниво, и правилно да ги третираат влезните, процесните и излезните димензии, со посебен акцент на резултатите и излезите, вклучително и дестинациите на завршените ученици;
- Процедурите за ОК треба да ги обединат интерните и екстерните механизми и да делуваат како платформа за вклучување и оснажување на засегнатите страни;
- Вклучување на Република Македонија во EQAVET мрежата.

ОК ги засегнува сите засегнати страни со тоа што обезбедува постојан увид во квалитетот на СОО и идентификација на постапки за негово подобрување. За таа цел, државата ќе преземе мерки за воспоставување на процедури, механизми, инструменти и колаборативни практики за следење, вреднување и засилување на квалитетот во СОО, заради обезбедување на конкурентност не само на индивидуален, туку и на севкупен општествено-економски план.

За остварување на оваа цел, во периодот до 2020 година треба да се преземат и реализираат следниве мерки:

- До 2015 година да се дефинира систем и рамка за осигурување квалитет во СОО, кој интегрира интерни и екстерни механизми и вклучува засегнати страни, кој кореспондира со EQAVET
- Во 2013 година да се редефинираат индикаторите за осигурување на квалитет во согласност со ЕРК, EQARF и НРК
- До 2015 година да се изготват инструменти за следење и контрола на изведувањето на практичната обука
- До 2015 година да се воспостави систем за професионален и кариерен развој на наставници и инструктори во СОО
- До 2016 година да се изврши дидактичка обука на инспектори во ДПИ
- Од 2014 до 2020 година да се обезбеди континуирано учество на Република Македонија во меѓународните оценувања на квалитетот на образованието (PISA)
- Од 2014 до 2020 година да се обезбеди зајакнување на технолошките компетенции на вработените во сите стратешки сектори дефинирани во Стратегијата за промоција на извоз 2011

Цел В2. Нови вештини преку нова педагогија

Барањата за градење на нови вештини подразбира промена на досегашните начини на образование и учење - бара нова педагогија. Ако новите барања се фокусирани во зајакнување на различни видови на компетенциите, т.е. зајакнување на фундаменталните, тесно-стручните и трансверзалните компетенции тогаш треба да се размисли добро дали сегашната организациона поставеност на наставата и учењето како и моделите за учење соодветствуваат на новите барања.

Вклучувањето на информатичката технологија соодветна за стручното образование и обука во наставните, работните и деловните процеси е од особена важност за иднината на систем за СОО. Учењето поддржано од информатичката технологија ја засилува иновативноста во наставата и учењето, како во иницијалното, така и во континуираното СОО. При тоа, таа не помага само за подобро разбирање на работите, туку и за развивање на ИТ компетенциите кај учениците во даден контекст. ИТ не може и не смее да биде предмет само на теоретско учење и примена на основните операции; мора да „има живот“ во секојдневната работа на наставниците и учениците, и да претставува реалност или симулација на идните дестинации на учениците, пред сè работните места кон кои се стремат.

За да се искористи тој потенцијал, треба да се ревидира улогата на поддршката за наставниците и инструкторите, да се развијат нови модели на креирање и користење на содржините, да се развијат нови педагошки методи и да се промовира поголемо учество на бизнис секторот. Наставата и учењето не смеат да доцнат зад промените во работата и секојдневниот живот, тие треба да се развиваат заедно со нив. Тие треба да водат сметка за стилските на живот кој ги имаат младите и умешно да ги користат во процесите на учење. Примената на наставни модели кои ги земаат предвид стилските на живот на младите (користење на социјалните мрежи, користење на интернетот, преокупираноста со мобилната телефонија, неформалните здружувања, вредносните преференции итн.) а кои се разликуваат од стилските на живот на постарата генерација, може да овозможи поголема атрактивност на СОО, поголеми ефекти во процесот на учење и обука и поголема мотивација кај младите за учење.

Вреднувањето на постигнувањата на учениците мора да претрпи измени. Досегашниот начин на вреднување и оценување доминантно е фокусиран на проверката на тоа колку учениците ги научиле содржините од учебникот, најчесто преку тестови на знаење. Таквиот пристап форсира меморирање од страна на учениците и обезличување на функционалноста на учењето. Во иднина треба повеќе да се концентрираме на развивање на модели за вреднување кои предвид ќе ги имаат компетенциите на учениците (знаења, вештини и ставови) и кои ќе ја одразуваат целта на СОО и ќе бидат во потесна конекција со пазарот на труд и животот генерално.

Сето ова имплицира интервенции во иницијалното образование и обука на наставниците и инструкторите. Тоа треба да ги подготви наставниците за ефикасна работа со младите и возрасните во контекст на променети услови на работа и живеење. Обуката на наставниците треба да подразбере и обука во компании, во текот и по завршување на иницијалното образование. Ова барање е особено важно за наставниците кои реализираат практична настава.

Новиот пристап кон педагогијата подразбира соодветна поддршка и услуги кои ги пружаат професионалните тела надлежни за развој на курикулуми и мониторирање. Во оваа смисла, треба да се зајакнат капацитетите на Центарот за стручно образование и обука, Центарот за образование на возрасни и Бирото за развој на образованието преку понатамошно унапредување на вештините на советниците за иновативно развивање на курикулуми, вклучувајќи и воведување на ECVET и програми за далечинско учење за возрасни, и за оценување на ученици и курсисти/посетители базирано на компетенции.

Поимот „Организација која учи“ ја нагласува потребата компаниите и нивните вработени да се вклучат во постојан процес на учење како извор и место за подобрување на изведбата. Овој концепт овозможува наставата и учењето во СОО да се остварува преку иновативни начини на поврзување и соработка меѓу компаниите и давателите на образовни услуги. Промовирањето на тимската работа, партнерствата кои учат, како и пофреквентно учество на вработените од компаниите во наставата и учењето во образовните установи во голема мерка ќе го зголемат квалитетот на учењето.

За остварување на оваа цел, во периодот до 2020 година треба да се преземат и реализираат следниве мерки:

- Од 2014 до 2020 година континуирано да се обезбедува зајакнување на андрагошките компетенции на наставниците во СОО
- Од 2013 до 2020 година континуирано да се унапредува иновативноста и претприемничкиот дух во наставата преку обука на наставници во СОО за учење преку истражување
- Од 2014 до 2020 година континуирано да се обезбедува зајакнување на компетенциите на наставниците од СОО за развој и примена на нови модели за развивање на компетенциите на учениците во наставата и учењето прилагодени на нивните животни стилски
- До 2015 година да се осовремени оценувањето во СОО
- До 2016 година да се подигне квалитетот на учебниците и учебните помагала за СОО кои поттикнуваат развој на компетенции
- До 2016 година да се обезбеди зајакнување на квалитетот на инструкторите и наставниците кои реализираат практична настава во СОО
- До 2020 година да се обезбеди развој на далечинското учење во СОО

Цел В3. СОО релевантно за пазарот на труд

Неопходна е анализа на пазарот на труд подготвена преку отворен дијалог со бизнис заедницата, како појдовна основа за развивањето на наставните планови и програми. Наставните планови и програми во СОО се стари повеќе од една деценија.¹³⁸ Тоа е долг период; нештата се многу променети во меѓувреме. Потребите за нови знаења и вештини, за нови профили и за нови технологии во голема мерка се променети. Реакцијата на бизнис секторот е дека профилите кои СОО ги продуцира не ги задоволуваат нивните потреби, не само во

¹³⁸ Во моментот се врши ревизија на образовните профили во 3-годишното стручно образование и обука и се изработуваат стандарди за секој профил. Меѓутоа, образовните профили во 4-годишното стручно образование и во пост-средното се застарени и потребна е нивна ревизија и дизајнирање според новата методологија.

поглед на потребните вештини туку и во поглед на видовите на профили.¹³⁹ Оваа појава директно влијае врз намалувањето на атрактивноста на СОО. Во иднина е неопходно секој наставен план да биде усогласен со тенденциите во даденото стручно подрачје и да остварува висока компатибилност со наставните планови кои се реализираат во европските земји.

Мрежата на ССУ мора да соодветствува со економското, демографското и културното окружување во кое делува. Проценката на развојот на работната сила и вештините треба да ја следи логиката на релевантност за локалниот развој и локалната економија во контекст на економскиот развој на државата. Планирањето на образовните профили и вештините кои ќе се потребни во иднина, пред се, треба да тргнува од локалните потреби и развојни планови.

Што се однесува до механизмите за интервенции во курикулумот, очигледно е дека Центарот за стручно образование и обука, како институција надлежна за курикулумот, треба да го засили своето присуство и работа на терен. Има потреба од почести контакти со училиштата и вработувачите; само на терен може да се согледа како курикулумот функционира и кои и какви сугестии имаат заинтересираните страни.

За остварување на оваа цел, во периодот до 2020 година треба да се преземат и реализираат следниве мерки:

- Во 2013 година да се воведат Националната рамка на квалификации во СОО
- До 2018 година да се усогласат постојните наставни и студиски програми во СОО со усвоената НРК
- До 2015 да се подобри годишната процесот на подготвување и примена и вклученоста на засегнатите страни на анализата на пазарот на труд и потребните профили, знаења и вештини
- До 2016 година да се зајакнат капацитетите на Центарот за стручно образование и обука и Агенцијата за вработување на Република Македонија за предвидување на потребни вештини
- До 2016 година да се воспостави системска соработка меѓу Агенцијата за вработување на република Македонија, Центарот за стручно образование и обука и високото образование заради континуирано следење на состојбите за потреби од вештини и споделување на информации за потребите на пазарот на трудот и вработливоста на завршените ученици и нивното понатамошно образование
- Од 2014 до 2020 година континуирано да се зајакнува релевантноста на курикулумите во СОО
- Од 2013 до 2020 година да се зајакне релевантноста и функционалноста на мрежата за средно стручно образование со оперативен план за постепено прилагодување кон потребите на локалната економија и локалните развојни планови
- До 2015 година да се подигне квалитетот на практичната настава на учениците во СОО
- Во 2013 година да се зголеми обемот на практичната настава во средното техничко стручно образование
- Во 2013 година да се утврдат механизми за зајакнување на учеството на бизнис секторот во практичната настава на учениците во СОО

4.4 ДОБРО ВЛАДЕЕЊЕ, РЕСУРСИ, КАПАЦИТЕТ И ОДГОВОРНОСТ ВО ИДНИОТ СИСТЕМ ЗА СОО

Операционализацијата на стратегијата и градењето на идниот систем на СОО во нашата земја е во директна зависност од системите на владеење/управување во СОО, расположливите ресурси, физичките и човечките капацитети на институциите и професионалните тела кои се директно вклучени во СОО и кои треба да го носат главниот товар на имплементацијата на стратегијата, како и делегирањето на надлежностите и одговорностите.

Развојот на ова приоритетно подрачје ќе биде во директна зависност од успешноста на реализацијата следниве цели:

Цел Г1. Подобрување на ефикасноста на националната рамка за владеење/управување со и поддршка на СОО (Governance)

Институциската поставеност во СОО трпи последици од слабите капацитети и несигурност и преклопувања во реалното извршување на функциите. Разјаснување на институциските надлежности и на интеракцијата поврзана со политиките во СОО е од клучна важност за подобрување на соработката меѓу клучните тела и нивната отчетност. Се препорачува консолидација на институциската поставеност врз основа на соодветна анализа на правната основа и претходна оценка на импактот.

¹³⁹ Оваа констатација беше содржана во Евалуацијата на реформираното ТСО од 2010, и беше потврдена и со истражувањето спроведено за потребите на Стратегијата.

Центарот за стручно образование и обука располага со недоволни физички капацитети во споредба со одговорноста која ја има за стручното образование и обука во државата. Условите во поглед на простор, опрема, материјали, возила, ИТ опрема итн., мораат да бидат подобрени за да може овој центар поквалитетно да ја врши својата функција. Исто така, бројот на вработени во Центарот е симболичен со оглед на обемот и карактерот на задачите кои треба да ги извршува. Зголемувањето на бројот на вработени е повеќе од неопходно; ваквото зголемување мора да се раководи од критериумот за професионална компетентност. Покрај тоа, работата на Центарот треба да се организира според критериумите за целно ориентираните служби. Во практиката, тоа ќе резултира со воспоставување на процедури за институционално и индивидуално планирање и известување за извршените обврски, со што се очекува да се подобри институционалната и индивидуалната успешност во работењето и отчетноста. Тоа ќе придонесе да се елиминира појавата вработените да работат на широк круг на прашања, кои во сегашната состојба претставуваат голем товар за нив.

Има потреба од воспоставување на посебно одделение за редовно следење на состојбите во стручно образование и обука и на пазарот на труд. Во моментот, Центарот нема ниту таква служба ниту има лице кое е одговорно за извршување на оваа, за потребите на Центарот, неопходна активност. Можно решение за ова, во согласност со најновите активности во ЕУ (на пр. истражувања на Cedefop, Skills Panorama и други активности поврзани со Иницијативата Нови работни места/New Jobs) и користење на фондови од достапни ЕУ програми, е формирање на Совет за квалификации кој би остварувал динамична соработка со бизнис секторот и спроведувал редовни анализи за релевантноста на понудата на СОО со потребите за квалификации / вештини на бизнис секторот.

Особено е важно Центарот за стручно образование и обука да добие финансиска независност во однос на Бирото за развој на образованието, во согласност со својата стручна автономија. Сегашната ситуација во голема мерка создава проблеми во работењето на Центарот и го спречува неговиот развој во активен партнер во процесите на консултација, колаборација, истражување и имплементација, како и во поглед на меѓународната соработка и вмрежување.

Некои од проблемите кои го мачат Центарот за стручно образование и обука се однесуваат и на Центарот за образование на возрасни. Со оглед дека очекувањата за неговата улога во иднината на системот на СОО се големи, треба да се вложат дополнителни напори за зајакнување на неговите физички и човечки ресурси. Вработувања базирани на компетентност и целно ориентираните служби, на сличен начин ќе ги зајакнат институционалното и индивидуалното планирање, известување и отчетност на оваа институција, а зајакнатата соработка со Центарот за стручно образование и обука е од клучно значење за иднината на оваа установа.

За остварување на оваа цел, во периодот до 2020 година треба да се преземат и реализираат следниве мерки:

- До 2014 година да се усогласи домашната терминологија во СОО со терминологијата во ЕУ
- Во 2013 година да се изврши зајакнување на легислативната поддршка на СОО и елиминирање на преклопувањето на надлежностите на институциите и професионалните тела во државата и забрзување на процедурите за измена на образовните профили
- До 2018 година да се зајакнат материјалните и човечките ресурси на Центарот за стручно образование и обука во согласност со Стратегијата за развој на Центарот за стручно образование и обука
- До 2018 година да се зајакнат материјалните и човечките ресурси на Центарот за образование на возрасни
- До 2014 година да се утврдат механизми и инструменти за подобрување на стратешката советодавна функција во СОО
- Од 2014 до 2018 година да се спроведат активности за подигање на свеста кај корисниците на СОО и давателите на услуги за работата на Центарот за стручно образование и обука и Центарот за образование на возрасни
- Во 2013 година да се изврши анализа на потребите и да се спроведат активности за подобрување на капацитетите на надлежните институции за проценка, планирање и развојот

Цел Г2. Јакнење на социјалниот дијалог

Владеењето со СОО ширум светот сè повеќе оперира на мулти-ниво и меѓу мулти-засегнати страни, и најновите подобрувања во законската рамка на земјата сведочат за напори за систематско вклучување на клучните заедници на засегнати страни, општините и релевантните државни тела и агенции во политиките за СОО.

Особено е важно социјалниот дијалог во нашата земја да биде интензивизиран во процесите на управување во СОО. Улогата на заинтересираните страни која доминантно е поставена во реализација и користењето

на резултатите од функционирањето на системот на СОО треба да се надгради и со нивно учество во донесување на политиките и управувањето во СОО. На тој начин ќе се зајакне степенот на одговорност за интервенциите во СОО и нивните ефекти, како и можноста за поактивно учество на засегнатите страни во неговото функционирање.

Учеството на бизнис секторот во управувањето и донесувањето на одлуки во средните стручни училишта и во процесите на осигурување на квалитет треба да се издигне на повисоко ниво со примена на легислативни мерки и примена на нови модели и механизми на соработка. Статусот на бизнис секторот како заинтересирана страна треба да се движи во насока на партнери во СОО.

Во периодот на имплементација на Стратегијата, ќе биде неопходно понатамошно засилување на правната рамка и механизмите за имплементација и ефектуирање на стимулации за партнерства на сите нивоа заради обезбедување на ефективни врски меѓу училиштата, учениците и работодавачите и очекуваното минимизирање на несоодветноста на квалификациите и вештините кои мошне неповолно влијаат врз амбиентот за вработување во земјата.

За остварување на оваа цел, во периодот до 2020 година треба да се преземат и реализираат следниве мерки:

- До 2018 година да се воведат европскиот Пир-ривју модел за осигурување на квалитет во ССО
- До 2015 година да биде формиран Совет за квалификации
- До 2015 година да се формираат струкови совети во СОО
- До 2015 година да бидат формирани општински центри за планирање на развојот на човечките ресурси (на пилот основа)
- Во 2013 година да се создадат услови за подобрена соработка и учество на бизнис заедницата во управувањето со ССУ преку измени во законодавството

Цел Г3. Подобрување на ефикасноста на управувањето со и поддршката на СОО на локално ниво

Финансирањето на јавното ССО се обезбедува од Владата. Засилени напори се неопходни заради разноликост на финансиските извори и шеми, и треба да се развијат механизми за нивно користење „како модели на споделување на трошоци меѓу различните партнери во образовниот процес – државата, бизнис секторот и поединците, фондациите и алумни здруженијата – при што јавното финансирање помага да се воспостави комплементарно финансирање од приватниот сектор”.¹⁴⁰ Во контекст на пренесување на надлежностите на локално ниво, локалната самоуправа треба да се поттикне, а од своја страна и да биде заинтересирана, да обезбеди дополнителни ресурси да го поддржи локалниот развој на СОО, а компаниите „треба да ги зголемат инвестициите во иницијалното СОО имено преку инволвирање во алтернативни модели за обука, но и преку поддршка на училиштата со соодветна опрема”¹⁴¹. Самите даватели на образовни услуги треба да се поттикнат и наградат за иницирање и развивање на активности за генерирање дополнителни средства, кои, освен што ќе обезбедат вработените да бидат наградени и мотивирани за дополнителниот напор, треба исто така да се искористат за подобрување на квалитетот и релевантноста на образованието и обуката која им се пружа на сите корисници ширум институцијата.

Воедно, потребно е да се преземат мерки за интензивирање на врските меѓу финансирањето, стратешките приоритети и управувањето со планираните промени. Управувањето со промените мора да вклучува механизми и процедури кои ќе гарантираат дека резултатите од активностите ги одразуваат и се оценуваат во однос на планираните цели. Ефикасно управување со промените може да се постигне преку воспоставување на транспарентни цели и задачи, мониторирање и евалуација на односните резултати, и воспоставување на јасни процедури за известување на постигнувањата и механизми кои гарантираат одговорност за резултатите.

За остварување на оваа цел, во периодот до 2020 година треба да се преземат и реализираат следниве мерки:

- До 2015 година да се спроведе обука за зајакнување на капацитетите на раководниот кадар во ССО
- Во 2013 година, преку измени во законодавството да се дадат можности на установите за ССО самостојно да го распределуваат времето предвидено во наставниот план за практична настава
- Во 2013/14 година, преку измени во законодавството да се дадат можности за зајакнување на улогата на локалната власт во СОО
- Во 2013/14 година, преку измени во законодавството да се дадат можности за зајакнување на финансирањето од страна на локалната самоуправа во СОО
- До 2018 година да се создадат услови за зајакнување на финансиската поддршка на бизнис секторот на СОО

¹⁴⁰ European Commission: Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions: Rethinking Education: Investing in skills for better socio-economic outcomes, Стразбур, 20.11.2012, COM(2012) 669 final

5. ЕФИКАСНО И ЕФЕКТИВНО СПРОВЕДУВАЊЕ НА СТРАТЕГИЈАТА И АКЦИСКИОТ ПЛАН ЗА СОО

Стратегијата за стручно образование и обука претставува дел од севкупните напори на државата за зајакнување на економијата и зајакнување на квалитетот на општествениот развој генерално. Поради тоа, оваа стратегија претставува интегрален дел од државните планови за развој во наредниот период како и една од државните стратегии за привлекување на странски донации и помош. За да се оствари, неопходни се кохерентни меѓу-агенциски / меѓу-секторски договори и соработка за да се осигури нејзина имплементација, придружено со зајакнување на капацитетите на националните експерти во СОО. Имплементацијата на Стратегијата и развојот на стручното образование претставуваат комплексен процес, мулти-факторски детерминиран и крајно зависен од професионалниот однос и компетентноста на реализаторите на предвидените цели и мерки. Тоа бара заеднички капацитети за мониторирање на нејзината имплементација.

За потребите на ефикасно и ефективно имплементирање на Стратегијата за стручно образование и обука во контекст на доживотното учење, на самиот почеток е потребно да се реализираат следниве цели:

- Во 2013 година да се формира Совет за имплементација на Стратегијата за СОО
- Во 2013 година да се организира донаторска конференција за координација и поддршка на спроведувањето на Стратегијата и Акцискиот план за СОО

6. ФАЗИ ВО ИМПЛЕМЕНТАЦИЈАТА НА СТРАТЕГИЈАТА

Имплементацијата на Националната стратегијата за стручно образование и обука и Акцискиот план во контекст на доживотното учење ќе се одвива во неколку фази:

1. Презентација и дисеминација на Стратегијата за СОО и АП

Оваа фаза предвидува креирање на информативен материјал (слогани, постери, брошури, видео презентации, наменски веб-сајт, итн.) заради обезбедување на висок степен на транспарентност, навременост и достапност на информациите врзани за и содржани во Стратегијата за СОО. Крајната цел е подигање на свеста кај пошироката јавност за важноста на очекуваните цели и предвидените мерки, како и нејзина мобилизација и поддршка. Оваа активност ќе се реализира преку информативните служби на Министерството за образование и наука /Владата на РМ со стручна поддршка од Центарот за стручно образование и обука.

Покрај ова, потребно е да се спроведат регионални информативни средби и тркалезни маси со давателите на услуги во СОО, со учество на засегнатите страни, особено бизнис секторот. Целта на овие средби е да се сподели визијата и целите содржани во Стратегијата за СОО со групите кои ќе ги имплементираат активностите и мерките и ќе имаат позла од очекуваните резултати. Центарот за стручно образование и обука е институцијата одговорна за реализација на оваа активност. Раководители на училишта, наставници и инструктори, ученици и други засегнати страни мораат да бидат навремено информирани и активно вклучени за да се избегне слика на од горе наметната (top down) иновација и реформа и засили чувството на сопственост.

2. Формирање на Совет за следење на имплементацијата на Стратегијата за СОО

Овој совет е меѓу-агенциско тело на повисоко ниво на носители на одлуки и се состои од претставници од клучните институции директно одговорни за определени аспекти на стручното образование и обука, имено Министерството за образование и наука, Министерството за труд и социјална политика, Министерството за економија, Министерството за финансии, Центарот за стручно образование и обука, Центарот за образование на возрасните, надополнети со бизнис заедницата. Притоа, неопходно е членовите на ова тело да поседуваат и да имаат на располагање доволно време, вештини и системи за ефикасно извршување на задачите. Советот ќе биде задолжен за следење и координација на процесот на имплементација на стратегијата, собирање на повратни информации од теренот, и хармонизација со секторските стратегии кои влијаат врз системот за СОО или врз кои влијае Стратегијата за СОО, нејзин преглед и ревизија (доколку е потребно), и решавање на можни пречки (доколку се појават). Овој Совет, врз база на целите и мерките предвидени во Стратегијата и операционализирани во Акцискиот план делегира надлежностите за реализација на активностите до соодветните институции и/или лица. Врз основа на извештаи поднесени од делегираните реализатори, а засновани врз резултатите од реализацијата на работните планови за секоја цел и/или мерка, донесува одлуки за завршување, продолжување, ревизија или менување на интервенциите.

Советот може да поканува претставници на клучните донатори и други релевантни меѓународни партнери за своите состаноци и дебати.

3. Имплементација на стратегијата за СОО

Одговорноста за овој дел ја имаат институциите/лицата задолжени за секоја односна цел/мерка.

4. Следењето на имплементацијата на Стратегијата за СОО

Ова ќе се базира на редовни писмени и усни извештаи од страна на назначените реализаторите до Советот. Извештаите ќе се доставуваат квартално.

5. Среднорочен преглед на имплементацијата на Стратегијата за СОО

Прегледот, од страна на независни експерти, ќе ги евалуира резултатите од интервенциите на половина од имплементациониот период, по можност во текот на 2017 година. Се очекува воедно да обезбеди препораки за можни измени на Акцискиот план, да ги ревидира непосредните краткорочни резултати ако е потребно, заради поуспешна имплементација во втората половина од предвидениот период на реализација.

6. Евалуација на имплементацијата на Стратегијата за СОО

Евалуацијата ќе се стреми кон вреднување на конечните резултати од интервенциите. Под водството на Советот, Евалуацијата ќе се спроведе од страна на независни експерти, со логистичка поддршка на ЦСОО.

Важно е во овој процес подобро и поефективно да се искористат и достапните програми и финансирањето на ЕУ во областите на образование и обука, како и вработувањето, истражувањето и претприемништвото. Згора на тоа, треба да се искористат и можностите за градење капацитети достапни во рамки на соработка со ЕУ во образованието и обуката, како што се на пример квалитетот во СОО и квалификациите/НРК.

Оваа Стратегија за прв пат нуди долгорочна перспектива за секторски реформи во СОО и хармонизација на придонесот и плановите на меѓународните партнери во врска со системот за СОО во земјата. Координацијата меѓу донаторите може кохерентно да се структурира и нивните интервенции и финансирање во реформите во СОО може да се хармонизираат со општите секторски политики и приоритети зацртани во оваа Стратегија. Имплементацијата на Стратегијата за СОО ќе има голема полза од хармонизацијата на донаторското финансирање. Обврска на институциите на системот за СОО е да обезбедат предуслови за кохерентност и одржливост на проектните постигања и резултати.

Крајниот резултат и постигнувања на Стратегијата за СОО ќе зависи од професионалниот однос и посветеноста на сите учесници задолжени за реализација на активностите. Со оглед на огромното значење кое сега му се дава на стручното образование и обука го има во земјата, очекуваме силна поддршка, посветеност и конструктивен однос од сите, без оглед на било какви разлики што постојат. Оваа цел е поголема од сите нас.

РЕФЕРЕНЦИ

- Cedefop (2012): From education to working life - The labour market outcomes of vocational education and training, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012
- Cedefop (2012): Trends in VET policy in Europe 2010-12 - Progress towards the Bruges Communiqué, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012
- COM(2008) 868, 16.12.2008. Council conclusions of 9.3.2009 and 7.6.2010. 'New Skills for New Jobs: Action Now' Expert Group Report, Feb. 2010
- Commission of the European Communities (2001): Report from the Commission: The Concrete Future Objectives of Education Systems, Brussels, 31.01.2001, COM(2001) 59 Final
- Commission of the European Communities Brussels, 30.10.2000 SEC(2000) 1832 Commission Staff Working Paper - A Memorandum on Lifelong Learning
- Commission of the European Communities, Proposal for a Recommendation of the European Parliament and of the Council on the establishment of a European Quality Assurance Reference Framework for Vocational Education and Training, Brussels, 9.4.2008
- Commissioner Vassiliou's press statement on Rethinking Education, Strasbourg, 20 November 2012
- Communiqué of the European Ministers for vocational education and training, the European social partners and the European Commission, The Bordeaux Communiqué on enhanced European cooperation in vocational education and training, Bordeaux, 26 November 2008
- Council conclusions on the "Strategic Framework for European cooperation in education and training ET(2020)" (doc. 9845/09)
- Council notices from European Union institutions and bodies - Council conclusions of 12 May 2009 on a strategic framework for European cooperation in education and training ('ET 2020'), Official Journal of the European Union, 2009/C 119/07
- EACEA P9 Eurydice, Key Data on Education in Europe 2009, July 2009
- EC (1997): Convention on the Recognition of Qualifications Concerning Higher Education in the European Region, Lisbon
- ECOTEC, Beyond the Maastricht Communiqué: developments in the opening up of VET pathways and the role of VET in labour market integration - Consolidated Final Report, 2008
- ETF (2012): Skills Needs Forecast and Qualifications System, March 2012
- ETF, Извештај за Пазарот на трудот во Република Македонија, Финална Верзија 28 Јуни - 30 Септември 2005 година
- ETF (2013a): Former Yugoslav Republic of Macedonia - Review of Human Resources Development, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2013
- ETF (2013b): Torino Process 2012: former Yugoslav Republic Macedonia, ETF, Turin, 2013
- European Commission (2010): Agenda for new skills and jobs: EU sets out actions to boost employability and drive reform, Strasbourg, 23 November 2010
- European Commission - Press release, Entrepreneurship education on the increase, Brussels, 13 April 2012
- European Commission (2010): Europe 2020 - A strategy for smart, sustainable and inclusive growth, Brussels, 3.3.2010, COM(2010) 2020 final

- European Council (2002): Declaration of the European Ministers of Vocational Education and Training, and the European Commission, convened in Copenhagen on 29 and 30 November 2002, on enhanced European cooperation in vocational education and training - "The Copenhagen Declaration", Copenhagen
- Government of the Republic of Macedonia, Ministry of Education and Science, Development and state of the Adult Learning and Education (ALE), National report of the Republic of Macedonia, April 2008
- Bologna Process European Higher Education Area, достапно на <http://www.ehea.info/>
- ILO (2012): Global Employment Trends 2012 - Preventing a deeper jobs crisis, International Labour Office, Geneva
- José Manuel Barroso, Известување на комисијата, Европа 2020 – Стратегија за умен, оддржлив и инклузивен раст, Брисел, 2010
- Maastricht Communiqué on the Future Priorities of Enhanced European Cooperation in Vocational Education and Training (VET), 14 December 2004, достапни на: (http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/vocational/maastricht_en.pdf)
- Manfred Wallenborn & Stephen P. Heyneman (2009): Should vocational education be part of secondary education?, Springer Science+Business Media B.V. 2009
- Mojsoska-Blazevski, Nikica; Kostadinov, Aleksander; Gregg, Con; Von Uexkull, Erik; Mechkaroska-Simjanoska, Natasha (2012): Политики за вештини во насока на економска диверзификација во Поранешна Југословенска Република Македонија, International Labour Organization; Тим за техничка поддршка на пристојна работа и Канцеларија за Централна и Источна Европа, Skopje: MOT, 2012, str.12
- MoVE-iT project, Overcoming Obstacles to Mobility for Apprentices and Other Young People in Vocational Education and Training, Summary Report, April 2007
- OECD (2009): Development Centre Studies Is Informal Normal?: Towards More and Better Jobs in Developing Countries
- OECD, Education at a Glance 2009, OECD Indicators, September 2009
- OECD, Learning for Jobs, OECD Policy Review of Vocational Education and Training, Initial Report, October 2009
- Phillip Brown, David Ashton and Hugh Lauder (2010): Skills are not enough: the globalisation of knowledge and the future UK economy, Praxis, UK Commission for employment and skills, No. 4 / March 2010
- Recommendation of the European Parliament and of the Council on the establishment of a European Quality Assurance Reference Framework for Vocational Education and Training, 18 June 2009
- The Bordeaux Communiqué on enhanced European cooperation in vocational education and training, Communiqué of the European Ministers for vocational education and training, the European social partners and the European Commission, meeting in Bordeaux on 26 November 2008 to review the priorities and strategies of the Copenhagen process
- The Bruges Communiqué on enhanced European Cooperation in Vocational Education and Training for the period 2011-2020, Communiqué of the European Ministers for Vocational Education and Training, the European Social Partners and the European Commission, meeting in Bruges on 7 December 2010 to review the strategic approach and priorities of the Copenhagen process for 2011-2020
- The Conference Board, Corporate Voices for Working Families, the Partnership for 21st Century Skills, and the Society for Human Resource Management (2006): Are They Really Ready To Work? Employers' Perspectives on the Basic Knowledge and Applied Skills of New Entrants to the 21st Century U.S. Workforce, Survey
- The Council of the European Union (2009): Notices from European Union Institutions and Bodies, Council conclusions of 12 May 2009 on a strategic framework for European cooperation in education and training ('ET 2020'), Official Journal of the European Union (2009/C 119/02)
- The Torino Process, достапно на: http://www.etf.europa.eu/Web.nsf/pages/Torino_Process_EN

- UNDP (2000): Millennium Development Goals (MDG) - United Nations Millennium Declaration, Millennium Summit in New York, 6-8 September
- UNESCO (1990): World Conference on Education for All - Meeting Basic Learning Needs, Jomtien, Thailand, 5-9 March
- Unesco (2012): Transforming Technical and Vocational Education and Training Building skills for work and life, United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, Paris, 2012
- Агенција за вработување на Република Македонија: Национален извештај од анализата на потребите од вештини на пазарот на трудот во Република Македонија за 2011/2012 година
- Агенција за вработување на Република Македонија, Национален извештај: Анализа на потребите од вештини на пазарот на трудот во Република Македонија, Скопје, Јуни 2008 година
- Агенција за вработување на Република Македонија, Преглед на невработените лица со завршено средно стручно образование, 31.12.2009
- Агенција за вработување на Република Македонија, Преглед на невработени лица со завршено средно стручно образование, според профил на училишна подготовка, време на чекање и пол со состојба на 31.12.2009 година
- Агенција за вработување на Република Македонија, Преглед на невработени лица со состојба 31.12.2009 година
- Агенција за вработување на Република Македонија, Преглед на невработени лица според старосна структура со состојба 31.12.2009 година
- Агенција за вработување на Република Македонија, Преглед на невработени лица според степен на образование со состојба 31.12.2009 година
- Агенција за вработување на Република Македонија, Преглед на невработени лица според национална припадност со состојба 31.12.2008 година
- Агенција за вработување на Република Македонија, Преглед на невработени лица со состојба 31.12.2008 година
- Агенција за вработување на Република Македонија, Преглед на невработени лица според степен на образование со состојба 31.12.2008 година
- Агенција за вработување на Република Македонија, Преглед на невработени лица според време на чекање на вработување со состојба 31.12.2008 година
- Агенција за вработување на Република Македонија, Преглед на невработени лица според старосна структура со состојба 31.12.2008 година
- Агенција за вработување на Република Македонија, Преглед на невработени лица со средно стручно образование со состојба 31.12.2009 година
- Агенција за вработување на Република Македонија, Преглед на невработени лица со средно стручно образование, според старосна структура со состојба 31.12.2009 година
- Агенција за вработување на Република Македонија, Преглед на невработени лица со средно стручно образование, според време на чекање на вработување со состојба 31.12.2009 година
- Агенција за вработување на Република Македонија, Преглед на невработени лица со средно стручно образование, според национална припадност со состојба 31.12.2009 година
- Агенција за вработување на Република Македонија, Преглед на невработени лица со средно стручно образование, според профил на училишна подготовка, старосна структура и пол со состојба 31.12.2009 година

- Агенција за вработување на Република Македонија, Преглед на невработени лица со завршено средно стручно образование, според профил на училишна подготовка, време на чекање и пол со состојба на 31.12.2009 година
- Агенција за вработување на Република Македонија, Преглед на регистрирани пријави на засновани работни односи од евиденција и надвор од евиденција на невработените во периодот од 01.01.2009 до 31.12.2009 година
- Агенција за вработување на Република Македонија, Преглед на регистрирани пријави на засновани работни односи, според растојанието од претходниот работен однос во периодот од 01.01.2009 до 31.12.2009 година
- Агенција за вработување на Република Македонија, Преглед на регистрирани пријави на засновани работни односи од евиденција и надвор од евиденција на невработените во периодот од 01.01.2008 до 31.12.2008 година
- Агенција за вработување на Република Македонија, Преглед на регистрирани пријави на засновани работни односи, според растојанието од претходниот работен однос во периодот од 01.01.2008 до 31.12.2008 година
- Агенција за вработување на Република Македонија, Преглед на регистрирани пријави на засновани работни односи, според растојанието од претходниот работен однос во периодот од 01.01.2009 до 31.12.2009 година
- Агенција за вработување на Република Македонија, Прилив на лица во евиденцијата на невработени со завршено средно стручно образование (според профил и занимање) на возраст од 19 години во 2009 година
- Агенција за вработување на Република Македонија, Состојба 03.02.2010 година
- Буџет на РМ за 2011 и 2012, Уредба за методологија за распределба на наменските и блок дотации во средното образование, Службен весник на РМ 176
- Велковски, Зоран (2005): *Lacrimae mundi*, Биро за развој на образованието, Скопје
- Влада на Република Македонија, Одлука за бројот на студенти за запишување во прва година на јавните високообразовни установи, 2011/2012, 1.03.2011
- Државен завод за статистика, Анкета на работна сила 2011, Скопје, 2012
- Државен завод за статистика, Годишен извештај, Скопје 2004/05/06/07
- Државен завод за статистика, Деловни субјекти, Скопје, 12.03.2010
- Државен завод за статистика, Жените и мажите во Република Македонија, 2012
- Државен завод за статистика, Население, достапно на: <http://www.stat.gov.mk/OblastOpsto.aspx?id=2> од 17.06.2012
- Државен завод за статистика, Основни и средни училишта на крајот на учебната 2007/08 година, Скопје, Јули 2009
- Државен завод за статистика, Основни и средни училишта на почеток на учебната 2009/2010 година
- Државен завод за статистика, Основни и средни училишта на почеток на учебната 2008/2009 година, јули 2010
- Државен завод за статистика, Основни и средни училишта на почетокот на учебната 2011/2012 година, Соопштение 2.4.12.04/718
- Државен завод за статистика, Основни и средни училишта на почеток на учебната 2009/2010 година
- Државен завод за статистика, Пазар на труд, Активно население во Република Македонија, Резултати од Анкетата на работна сила, III тримесечје 2012 година

Државен завод за статистика, Пазар на труд, Анкета за работната сила, 2011

Државен завод за статистика, Пазар на труд, Состојба 12/2012

Државен завод за статистика, Соопштение, 2012

Државен завод за статистика, Соопштение: 28.04.2009 година

Државен завод за статистика, Соопштение: Запишани студенти на високите стручни школи и факултетите во Република Македонија во академската 2008/2009 година (прв циклус на студии), Скопје, 24.02.2010

Државен завод за статистика, РС-AXIS документи за барана област: Прoцени на население, Население во Република Македонија на 30.06 по специфични возрастни групи, по пол, по општини според територијалната поделба од 1996 год., по години

Државен завод за статистика, МАКСтат База: Работоспособно население според економската активност, полот и школската подготовка Состојба од 04.12.2012

Државен завод за статистика, Соопштение: Население и социјална статистика, 2.4.11.04/683

Државен завод за статистика: Основни и средни училишта на крајот на учебната 2009/10 година, Скопје, јули 2011

Државен завод за статистика: Основни и средни училишта на почеток на учебната 2010/2011 година

Државен завод за статистика, Попис 2002 година

Државен испитен центар на Република Македонија, Податоци за полагањето на државната матура во 2009 година

ЕТФ (2010): Колаборативна евалуација на влијанието на реформираното четиригодишно средно стручно образование, Скопје

ЕТФ (2012): Правна рамка и институционална поставеност, март 2012

Закон за средното образование (Службен весник на Република Македонија број 52 од 2002 година)

Закон за Бирото за развој на образованието (Службен весник на Република Македонија бр. 37 од 28.03. 2006)

Закон за високо образование (Службен весник на Република Македонија бр. 35 од 14.03.2008)

Закон за Државниот испитен центар (Службен весник на Република Македонија бр. 142 од 10.11.2008)

Закон за измена и дополнување на законот за стручно образование и обука (Службен весник на Република Македонија бр. 117 од 18.09.2008)

Закон за измени и дополнувања на Законот за средното образование (Службен весник на Република Македонија број 49 од 2007 година)

Закон за образование на возрастни Службен весник на Република Македонија бр. 07 од јануари 2008)

Закон за просветен инспекторат (Службен весник на Република Македонија бр. 52 од 04.07. 2005)

Закон за стручно образование и обука (Службен весник на Република Македонија бр. 71 од 08.06. 2006)

ЗЕЛС, Гласило, Јули 2012

Конкурс за запишување на ученици во јавните средни училишта во учебната 2009/2010 година во Република Македонија, Министерство за образование и наука, 2010

Конкурс за запишување на ученици во јавните средни училишта во учебната 2011/2012 година во Република Македонија, Министерство за образование и наука, 2012

- Министерство за образование и наука (2005): Национална програма за развој на образованието во Република Македонија 2005-2016, Скопје
- Министерство за образование и наука (2010): Концепцијата за стручно образование и обука во Република Македонија, Скопје
- Министерство за образование и наука / Биро за развој на образованието, КОНЦЕПЦИЈА за матура и завршен испит во средното образование со четиригодишно траење во Република Македонија, Скопје, 2007
- Министерство за образование и наука на Република Македонија, Соопштение од 06.11.2008 година
- Министерство за образование и наука, Правилник за изменување и дополнување на Правилникот за начинот на полагањето и оценувањето на резултатите на учениците на испитите во државната матура во гимназиското и во средното стручно образование, Службен весник на РМ, бр.61 од 15.05.2009
- Министерство за образование и наука, Правилник за изменување и дополнување на правилникот за полагањето и оценувањето на резултатите на учениците на испитите во државната матура во гимназиското и во средното стручно образование, Службен весник на РМ, бр.68 од 03.06.2008
- Министерство за образование и наука, Правилник за изменување и дополнување на Правилникот за начинот на организирање и спроведување на проверувањето на постигањето на успехот на учениците, како и начинот на утврдувањето на завршните оценки на ученикот во јавните средни школи, Службен весник на РМ, бр.61 од 15.05.2009
- Министерство за образование и наука, Правилник за начинот на организирање и спроведување на проверувањето на постигањето на успехот на учениците, како и начинот на утврдувањето на завршните оценки на ученикот во јавните средни школи, Службен весник на РМ, бр.165 од 30.12.2008
- Министерство за образование и наука, Правилник за начинот на полагањето и оценувањето на резултатите на учениците на испитот од завршниот испит во средното стручно образование со четиригодишно траење, Службен весник на РМ, бр.45 од 04.04.2008
- Министерство за образование и наука, Правилник за начинот на полагањето и оценувањето на резултатите на учениците на испитите во државната матура во гимназиското и во средното стручно образование, Службен весник на РМ, бр.140 од 21.11.2007
- Министерство за образование и наука, Правилник за структурата, организацијата и реализацијата на мајсторскиот испит, Службен весник на РМ, бр.36 од 17.03.2008
- Министерство за образование и наука, Правилник за структурата, организацијата и реализацијата на испитот за стручна оспособеност, Службен весник на РМ, бр.29 од 27.02.2009
- Министерство за труд и социјална политика на република Македонија, Стратегија за демографски развој на Република Македонија – 2008-2015, Скопје, 2008
- Министерство за финансии на Република Македонија, Билтен, јануари 2010
- Министерството за финансии на Република Македонија, Соопштение од 03.10.2008 година
- Национална програма за развој на образованието во Република Македонија 2005-2015, Министерство за образование и наука, 2005
- Соопштение на Министерството за образование и наука од 29 јули 2009
- УНДП, Извештај на Република Македонија за Милениумските развојни цели, Скопје, 2005

СО АКЦИСКИ ПЛАН

СТРАТЕГИЈА ЗА СТРУЧНО ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУКА ВО КОНТЕКСТ НА ДОЖИВОТНО УЧЕЊЕ 2013–20 ГОДИНА

АКЦИСКИ ПЛАН

А. СОО во функција на зајакнување на социјалната кохезија и социјалната инклузија

Индикатори за успешност (outcome):

- Бројот на лица кои го напуштаат образованието намален на 10%
- Бројот на лица со ниски нивоа на вештини и други групи под ризик кои се во процес на образование и обука и стекнуваат вештини зголемен - Инклузивниот карактер на ССУ зајакнат
- Вештините стекнати преку НИУ се валидираат систематски

Цел	Целни групи	Мерка	Активности	Индикатори (output)	Одгов. инстит.	Врем. рок
A1: Зајакнување на мониторингот на лицата кои предвреме го напуштаат ССО	ученици кои предвреме го напуштаат или можат да го напуштаат образованието	1. Воспоставување на систем за следење на учениците во СОО 2. Воспоставување на училишни механизми и практики за детекција на ученици под ризик да го напуштаат образованието пред време	<ul style="list-style-type: none"> ■ Изработка на индикатори за следење ■ Изработка на софтверско решение ■ Изработка на Правилник за следење ■ Измена/дополнување на Законот за СОО и Законот за СО во делот на следењето ■ Изработка на прирачник ■ Обука на стручните служби ■ Обука на наставници од ССУ 	<ul style="list-style-type: none"> ■ # на утврдени индикатори ■ софтвер изработен ■ Правилник изработен и оперативен ■ # на изменети/дополнети закони ■ прирачник изработен ■ # на обучени стручни соработници ■ # на обучени наставници 	ЦСОО АВРМ ДЗС ССУ	2013 2014 2013 2014
A2: Зајакнување на советодавната служба во ССУ	ученици под ризик предвреме да го напуштаат образованието	1. Ангажирање на кадар и обука	<ul style="list-style-type: none"> ■ Изработка на Програма за советодавна поддршка на родители и ученици под ризик да го напуштаат образованието пред време ■ Обука на педагозите и психолозите од ССУ 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Програма изработена ■ # на обучени педагози и психолози 	ЦСОО, БРО Педагошка служба ССУ, УСАМИД	2013 2014 2014
A3: Превенција на предвреме напуштање на образованието	ученици под ризик предвреме да го напуштаат образованието	1. Поврзување на социјалната помош со обврска за завршување на задолжителното образование	<ul style="list-style-type: none"> ■ Измена во Законот за СОО, Законот за СО и Законот кој ја регулира социјалната помош 	<ul style="list-style-type: none"> ■ # на изменети/дополнети закони 	МОН МТСП	2014
	социјално загрозени ученици	2. Стипендирање на социјално загрозени ученици	<ul style="list-style-type: none"> ■ Утврдување на критериуми за доделување и задржување на стипендиите ■ Распишување на конкурс ■ Селекција на кандидати 	<ul style="list-style-type: none"> ■ критериуми утврдени ■ конкурс распишан ■ # на селектирани кандидати 	МОН МТСП	2013 2014 2014
		3. Воведување на образовни медијатори како дополнителна поддршка на основното образование за задржувањето и завршувањето на учениците Роми и нивна успешна транзиција во средното образование	<ul style="list-style-type: none"> ■ Воведување на менторски систем за поддршка на ученици Роми ■ Изработка на прирачник за менторство ■ Утврдување на критериуми за исполнување на условите за ментор ■ Распишување на конкурс ■ Селекција на кандидати за ментори ■ Изработка на инструменти и механизми за М и Е 	<ul style="list-style-type: none"> ■ менторски систем воведен и оперативен ■ прирачник изработен ■ критериуми утврдени и оперативни ■ конкурс распишан ■ # на селектирани кандидати ■ инструменти и механизми изработени 	МФ МТСП Управата на заедниците НВО	2013 2013 2013 2014 2014 2013

Цел	Целни групи	Мерка	Активности	Индикатори (output)	Одгов. инстит.	Врем. рок
		4. Воведување на образовни медијатори како дополнителна поддршка на средното стручно образование за задржувањето и завршувањето на учениците Роми и нивна успешна транзиција во високото образование	<ul style="list-style-type: none"> ■ Воведување на менторски систем за поддршка на ученици Роми ■ Изработка на прирачник за менторство ■ Изработка на критериуми за исполнување на условите за ментор ■ Распишување на конкурс ■ Селекција на кандидати за ментори ■ Изработка на инструменти и механизми за М и Е 	<ul style="list-style-type: none"> ■ менторски систем воведен и оперативен ■ прирачник изработен ■ критериуми утврдени и оперативни ■ конкурс распишан ■ # на селектирани кандидати ■ инструменти и механизми изработени 	МФ МТСП Управата на заедниците НВО	2013 2013 2013 2014 2014 2013
A4: Поддршка на учениците со ПОП	ученици со ПОП	1. Обука на наставници од ССУ за работа со ученици со ПОП во редовните училишта	<ul style="list-style-type: none"> ■ Изработка на програма за обука за наставници за изготвување индивидуализирани наставни програми и нивна реализација ■ Утврдување на динамика на обуките ■ Обука на 100 наставници на годишно ниво 	<ul style="list-style-type: none"> ■ програма за обука изработена ■ динамика на обуките утврдена ■ 100 наставници обучени годишно 	ЦСОО БРО Универзитет	2013 2013 2014
		2. Воведување на планови и програми за технички квалификации во специјалните ССУ за учениците со ПОП	<ul style="list-style-type: none"> ■ Изработка на планови и програми за технички квалификации 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Изработени наставни планови и програми за технички квалификации 	МОН, БРО ЦСОО, ССУ	2014-20
		3. Подобрување на физичките капацитети во редовните ССУ за учениците со ПОП	<ul style="list-style-type: none"> ■ Анализа на потребните физички услови на ССУ ■ Подобрување на физичките услови врз основа на резултатите од анализата 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Изработена анализа ■ Подобрена инфраструктура 	МОН, БРО ЦСОО локална самоуправа	2014 2015-6
A5: Зајакнување на меѓуетничката интеграција и кохезија во СОО	ученици и наставници од различни етнички групи	1. Спроведување на заеднички наставни и вон-наставни активности во ССУ заради зајакнување на меѓуетничката интеграција и кохезија, вклучувајќи и практична обука (практична настава, професионална практика и феријална практика)	<ul style="list-style-type: none"> ■ Изработка на Програма за наставни и вон-наставни активности ■ Распишување на конкурс за поддршка на Проекти за интеркултурен дијалог ■ Селекција ■ Евалуација 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Програма изработена ■ конкурс распишан ■ # на избрани проекти ■ # на ССУ кои учествуваат ■ # на ученици кои учествуваат ■ степен на сатисфакција на учесниците ■ подобрен интеркултурен дијалог 	ЦСОО БРО МОН ДПИ	2014 2014 2014 2014 2015-6

Цел	Целни групи	Мерка	Активности	Индикатори (output)	Одгов. инстит.	Врем. рок
A6: Зајакнување на вработливоста на работната сила	млади возрасни	1. Обука на млади и возрасни без квалификации на ниво ISCED 3 и повисоко	<ul style="list-style-type: none"> ■ Анализа на реалните образовни потреби на лицата без квалификации на државно и регионално ниво ■ Утврдување на пожелни ниски квалификации и/или пакети вештини ■ Изработка на Елаборат за проект „ISCED 3“ ■ Изработка на програми ■ Акредитација на програмите ■ Избор и селекција на даватели на обука ■ Распишување на конкурс за обуки ■ Реализација на обуките 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Изработена анализа ■ Утврдени пожелни ниски квалификации и/или пакети вештини ■ Изработен елаборат ■ Избрани даватели на обука ■ Распишан конкурс ■ Број на лица без квалификации кои стекнале квалификации 	ЦСОО ЦОВ МОН АВРМ МТСП компани	2014 2014 2014 2014 2014 2014-20
A7: Воспоставување на систем за валидација на неформалното и информалното учење (ВНИУ)	ЦСОО, ЦОВ, институции засегнати со ВНИУ Лица со стекнати компетенции преку НИУ	1. Утврдување на можности за воспоставување на систем за валидација на неформалното и информалното учење (ВНИУ) 2. Развивање процедури, механизми и програми за ВНИУ во рамките на НРК, врз основа на наставни програми базирани на компетенции/ резултати од учењето и соодветни процедури за оценување	<ul style="list-style-type: none"> ■ Изработка на Правилник за стручно усовршување на ученици кои завршиле ССО ■ Развивање на програми за стручно усовршување ■ Акредитација на програмите ■ Реализација на обуките ■ Изработка на студија за анализа (СВОТ) на можностите за воспоставување на систем за валидација на неформалното и информалното учење (ВНИУ) ■ Изработка на Правилник за процедури и механизми за ВНИУ ■ Утврдување на надлежни институции ■ Формирање на комиси 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Правилник изработен ■ препораки за воспоставување на систем за ВНИУ утврдени ■ надлежни институции утврдени ■ # на формирани комиси 	ЦСОО ЦОВ МОН АВРМ МТСП компани	2014 2014 2014 2014 2015 2016-20
A7: Воспоставување на систем за валидација на неформалното и информалното учење (ВНИУ)	ЦСОО, ЦОВ, институции засегнати со ВНИУ Лица со стекнати компетенции преку НИУ	1. Утврдување на можности за воспоставување на систем за валидација на неформалното и информалното учење (ВНИУ) 2. Развивање процедури, механизми и програми за ВНИУ во рамките на НРК, врз основа на наставни програми базирани на компетенции/ резултати од учењето и соодветни процедури за оценување	<ul style="list-style-type: none"> ■ Изработка на студија за анализа (СВОТ) на можностите за воспоставување на систем за валидација на неформалното и информалното учење (ВНИУ) ■ Изработка на Правилник за процедури и механизми за ВНИУ ■ Утврдување на надлежни институции ■ Формирање на комиси 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Правилник изработен ■ процедури и механизми утврдени ■ надлежни институции утврдени ■ # на формирани комиси 	ЦСОО ЦОВ МОН АВРМ МТСП компани	2014-5 2014-5 2016-8 2016-8 2016-8
A7: Воспоставување на систем за валидација на неформалното и информалното учење (ВНИУ)	ЦСОО, ЦОВ, институции засегнати со ВНИУ Лица со стекнати компетенции преку НИУ	3. Примена на системот за ВНИУ	<ul style="list-style-type: none"> ■ Пилотирање на системот за ВНИУ во 1 струка (согласно интересот идентификуван во студијата) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ системот за ВНИУ пилотиран ■ # на лица чие НИУ е валидирано 	ЦСОО ЦОВ АВРМ	2018-20

Б. Атрактивно стручно образование и обука

Индикатори (outcome):

- Учениците се способни да донесат информирани одлуки за својата идна кариера и учење
- Учениците на сите нивоа имаат подобри можност за да го достигнат својот потенцијал и задоволат своите потреби преку флексибилни наставни програми и патишта за учење
- Број на ученици/студенти кои го сметаат ССО за атрактивно и зголемен упис
- Локалната економија подобро ја задоволува својата побарувачка за потребни работници
- Сеопфатно пост-средно и вишо СОО воведено на системско ниво
- Зголемен интерес и запишување во/посетување на пост-средното образование и обука
- Клучните компетенции за ДУ интегрирани во програмите за иницијално образование на наставници и наставни програми за ССО
- Клучните компетенции за ДУ се изучуваат и соодветно оценуваат во ССО

Цел	Целни групи	Мерка	Активности	Индикатори (output)	Одгов. инстит.	Врем. рок	
Б1: Подигање на јавната свест за атрактивноста и можностите на СОО	ученици од ССУ	1. Утврдување на оптимална оптовареност на учениците во ССО	Ревизија на наставните планови и програми во ССО и изедначување на оптовареноста на учениците во ССО со онаа во гимназиското образование, изградувајќи заеднички стандард на оптовареност	■ наставните планови и програми во ССО ревидирани ■ учениците во гимназиското и ССО подеднакво и оптимално оптоварени	ЦСОО БРО	2014	
			2. Ревизија на државната матура и нејзино прилагодување на специфичностите на ССО	■ Анализа изработена ■ Комисија формирана и активна ■ # на закони прегледани и изменети/дополнети	МОН ЦСОО БРО ДИЦ	2013	
	ученици од ССУ	3. Ревизија на можноста за упис на универзитет со положена Училишна матура или Завршен испит	Изработка на Анализа за релевантноста на концепцијата на државна матура за учениците од СОО	■ Формирање и работа на комисија за измени во Концепцијата за државна матура ■ Усогласување на легислативата			
			4. Подигање на свеста за важноста и атрактивноста на СОО во јавноста	■ Изработка на Програма за кампања ■ Реализација на кампањата	■ Анализа спроведена ■ # на закони и правилници прегледани и изменети/дополнети ■ Преземање на мерки во согласност со резултатите од анализата	МОН	МОН универзитети
	родители, работодавачи, широка јавност			■ Изработка на Програма за кампања ■ Реализација на кампањата	■ Програма изработена ■ кампања реализирана ■ перцепции подобрени	МОН, МТСП ЦСОО, АВРМ бизнис заедница комори	2013 2014
ученици, наставници		5. Осовременување на опремата и лабораториите во ССУ	■ Изработка на Анализа на потребите во ССУ ■ Набавка на дидактичка опрема ■ Опременување на лаборатории за практична настава во ССУ	■ Анализа изработена ■ # на ССУ кои добиле нова дидактичка опрема ■ # на нови лаборатории ■ инвестирани средства по година	МОН ССУ општини компани	2013-20 (континуирано)	

Цел	Целни групи	Мерка	Активности	Индикатори (output)	Одгов. инстит.	Врем. рок
	Наставници, студенти и ученици универзитети, ССУ, компании	6. Зголемување на атрактивноста на истражувачко-иновативната дејност преку договори за систематска и структурирана соработка меѓу универзитетските лаборатории, новите лаборатории во ССУ и истражувачите центри во индустиријата	<ul style="list-style-type: none"> ■ Потпишување на Протоколи за соработка ■ Распишување на конкурс за иновативни проекти ■ Секторска поддршка од Владата на РМ за изработка на заеднички иновативно – истражувачки проекти ■ Селекција на понудените проекти ■ Поддршка на Владата на РМ на селектирани проекти 	<ul style="list-style-type: none"> ■ # на Протоколи ■ конкурс распишан ■ # на апликации поднесени ■ # на апликации прифатени и финансирани ■ степен на сатисфакција на засегнатите страни зголемен 	ЦОО универзитети ССУ компании МЕ МФ Комори	2013 2014 2014 2014 2014-5
	ученици од ССО	7. Организирање регионални/државни натпревари за иновации за ученици од ССО по струки	<ul style="list-style-type: none"> ■ Распишување на Повик за предлози ■ Првична проценка на предлозите ■ Обука за натпреварувачите ■ Организација на натпреварите ■ Награди за победниците 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Повик распишан ■ # на предлози поднесени ■ # на предлози прифатени ■ # на натпреварувачи ■ обука организирана ■ # на натпревари организирани ■ # на награди доделени 	ЦОО ССУ бизнис заедница	2014-20 (континуирано)
	корисници на СОО	8. Операционализација на систем за мониторинг/ следење на процесите (напредувањето на учениците и работа на ССУ) и излезите (дестинациите на завршените ученици)	<ul style="list-style-type: none"> ■ Утврдување на индикаторите за следење ■ Изработка на Правилник за следење ■ Изработка на софтверско решение ■ Потпишување на Протоколи за трансфер на информации во согласност со законот за заштита на податоците ■ Изработка на Интегрирана база на квантитативни и квалитативни податоци за СОО, високото образование и пазарот на труд 	<ul style="list-style-type: none"> ■ # на утврдени индикатори ■ Правилник изработен ■ софтвер изработен ■ # на потпишани Протоколи ■ Интегрирана база изработена ■ квантитативни и квалитативни податоци достапни 	МОН ЦОО МТСП	2016-8

Цел	Целни групи	Мерка	Активности	Индикатори (output)	Одгов. инстит.	Врем. рок
Б2: Градење на разновидни и флексибилни патишта за учење и професионално водство во контекст на доживотно учење	советници од ЦСОО, БРО и ЦОВ, даватели на услуги во СОО, наставници, компани	1. Подготвување и имплементација на методологија за ревизија на наставните програми според начелата на учење базирано врз компетенции / резултати од учењето и модуларизација со цел усогласување со европските трендови за примена на ЕКВЕТ	<ul style="list-style-type: none"> Изработка на Методологија за развивање на наставни планови и програми базирана на компетенции и модуларизација Обука на советници од ЦСОО, БРО и ЦОВ, даватели на услуги во СОО, наставници, компани Изработка на нови наставни планови и програми Акредитација на новите наставни планови и програми 	<ul style="list-style-type: none"> Методологија изработена # на обучени советници, даватели на услуги, наставници, компани # на нови акредитирани наставни планови и програми 	ЦСОО БРО ЦОВ Комори	2014–6 2014-5 2014-20 2014-20
	советници од ЦСОО, БРО и ЦОВ, даватели на услуги во СОО, наставници, компани	2. Заокружување на процесот на развивање на стандарди на занимања и наставни програми за 2, 3 и 4 годишното ССО	<ul style="list-style-type: none"> Комплетирање на стандардите на занимања за 2-годишното ССО Комплетирање на стандардите на занимања за 3-годишното ССО Изготвување на стандарди на занимања за 4-годишното ССО Комплетирање на наставните програми за 2-годишното ССО Комплетирање на наставните програми за 3-годишното ССО Изготвување на наставни програми за 4-годишното ССО 	<ul style="list-style-type: none"> стандарди на занимања за 2-г. ССО целосно развиени стандарди на занимања за 3-г. ССО целосно развиени стандарди на занимања за 4-г. ССО целосно развиени наставни програми за 2-г. ССО целосно развиени наставни програми за 3-г. ССО целосно развиени наставни програми за 4-г. ССО целосно развиени 	ЦСОО МОН Бизнис сектор БРО	2013-4 2013-4 2014-5 2013-4 2013-4 2014-5
	ученици од ССУ	3. Преглед на функционирањето на мрежата на центри за кариера во ССУ	<ul style="list-style-type: none"> Анализа на работењето на постојните центри за кариера во ССУ 	<ul style="list-style-type: none"> Анализа подготвена сознанија и увид во работата обезбедени 	МОН ЦСОО	2014
	ученици од ССУ	4. Отворање на нови центри за кариера во ССУ	<ul style="list-style-type: none"> Формирање на 51 центар за кариера во ССУ 	<ul style="list-style-type: none"> 51 центар за кариера формиран 	МОН ЦСОО БРО УСАИД	2013-5
	ученици во средното образование	5. Пружање на информации и професионално водство на ученици од ССУ и запознавање со кариерни можности	<ul style="list-style-type: none"> Обука на делегирани наставници за работење со центрите Одвојување на паричен надоместок за одговорното лице за центарот за кариера во ССУ 	<ul style="list-style-type: none"> # на обучени наставници средства обезбедени # на ангажирани наставници степен на сатисфакција на корисниците со услугите 	МОН ЦСОО БРО општини	2014 2014

Цел	Целни групи	Мерка	Активности	Индикатори (output)	Одгов. инстит.	Врем. рок
	ученици во основното образование	6. Воспоставување механизми за пружање информации и професионално водство на ученици од ОО и запознавање со кариерни можности	<ul style="list-style-type: none"> ■ Изработка на Прирачник за професионално советување ■ Изработка на инструменти за професионална ориентација ■ Обука на делегирани лица за професионална ориентација 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Прирачник изработен ■ инструменти изработени ■ # на обучени лица 	МОН БРО ЦСОО	2013-4 2014 2014-5
	Ученици од ССУ	7. Воведување на „чиракувањето“ како модел на практична обука во ССО	<ul style="list-style-type: none"> ■ Изработка на Студија за можноста за воведување на „чиракување“ во ССО ■ Изработка на Правилник за чиракување ■ Формирање на комисији за измени и дополнувања во законската регулатива за работни односи, за СОО, за квалификации итн 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Студија изработена ■ увид во можностите обезбеден ■ Правилник изработен ■ # на формирани комисији ■ # на измени и дополнувања во законите ■ модел прифатен 	ЦСОО социјал. партнери, особено занаетч. комори	2014 2014 2014
	лица без квалификации	8. Воведување на модел на „чиракување“ кој комбинира обука и практична работа како практика која води кон признаена квалификација во согласност со постојните АПМ, работното оспособување и други облици на неформална обука	<ul style="list-style-type: none"> ■ Изработка на Студија за можностите за примена на моделот на чиракување ■ Изработка на Правилник за чиракување ■ Формирање на комисији за измени и дополнувања во законската регулатива за работни односи, за квалификации и сл 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Студија изработена ■ увид во можностите обезбеден ■ Правилник изработен ■ # на формирани комисији ■ # на измени и дополнувања во законите ■ модел прифатен 	МОН МТСП ЦСОО АВРМ ЦОВ даватели на услуги во СОО	2014 2014 2014
	дипломирани невработени вработени други групи под ризик	9. Ревизија на легислатива, подзаконски акти, процедури и програми за пост-средно образование во согласност со Концепцијата за пост-средно образование и НРК (ниво 5 од ЕРК или повисоко)	<ul style="list-style-type: none"> ■ Изработка на Правилник за нивоата и квалификациите во пост-средното образование ■ Формирање на комисија за измени и дополнувања на Законот за СОО и Законот за ВО ■ Формирање на комисија за измени и дополнувања во подзаконските акти за регулирање на лиценцирање и акредитација на даватели на услуги ■ Развивање на програми за пост-средно образование ■ Лиценцирање на институции и акредитација програми за пост-средно образование 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Правилник изработен ■ комисија формирана ■ # на измени и дополнувања во законите ■ комисија формирана ■ # на измени и дополнувања во подзаконските акти ■ # на програми развиени ■ # на лиценцирани институции ■ # на акредитирани програми 	МОН ЦСОО МТСП МЕ компани граѓански сектор	2014 2014 2014 2015 2015

Цел	Целни групи	Мерка	Активности	Индикатори (output)	Одгов. инстит.	Врем. рок
	наставници инструктори раководители ученици	10. Зајакнување на мобилноста на наставниците, инструкторите и учениците во ССУ низ меѓународна соработка, учење и работа кај партнерски ССУ и компании, вклучувајќи и практична обука (практична настава, професионална пракса и феријална практика во странство)	<ul style="list-style-type: none"> Изработка на училишни апликации за можностите кои ги нуди НАЕОПМ Изработка на апликации за достапни структурни фондови на ЕУ # на прифатени апликации за структурни фондови на ЕУ 	<ul style="list-style-type: none"> # на изработени апликации # на прифатени апликации # на изработени апликации за структурни фондови на ЕУ # на прифатени апликации за структурни фондови на ЕУ 	НАЕОПМ ССУ МОН ЦСОО БРО	2013-20 (континуирано)
	наставници инструктори раководители ученици студенти	11. Отворање на Национален Европас Центар	<ul style="list-style-type: none"> Измени и дополнувања на постојните релевантни закони заради обезбедување на законска рамка за функционирање на Центарот Избор на локација за отворање на Центарот Вработување на кадар за работа во Центарот Изработка на Правилник за работа на центарот Имплементирани Европас документи на национално ниво 	<ul style="list-style-type: none"> # на измени/дополнувања на постојните закони Отворен Национален Европас центар Вработени лица Изработен Правилник Европас документите се достапни за пошироката јавност и во печатена форма 	МОН НАЕОПМ	2013-4 2013-4 2013-4 2014 2014-20
	наставници инструктори раководители ученици студенти	12. Отворање на Национална канцеларија за Евридика во рамките на НАЕОПМ	<ul style="list-style-type: none"> Измени и дополнувања на постојните релевантни закони заради обезбедување на законска рамка за функционирање на Канцеларијата Изработка на Правилник за работа на центарот Вработување на дополнителен кадар во НАЕОПМ Изработка на инструменти и механизми за прибирање, креирање и дисеминирање на релевантни статистики поврзани со образованието Прибирање на податоците Изготвување на компаративни анализи и тематски извештаи 	<ul style="list-style-type: none"> # на измени/дополнувања на постојните закони Отворена Национална канцеларија за Евридика Вработени најмалку 2 лица со соодветни квалификации Изработени инструменти и механизми Изработени компаративни анализи и тематски извештаи 	МОН НАЕОПМ	2013-4 2013-4 2014 2014 2014-20 2015-20

Цел	Целни групи	Мерка	Активности	Индикатори (output)	Одгов. инстит.	Врем. рок	
Б3: Развој на клучните компетенции за доживотно учење – Виза за иднината	идни наставници во ССО	1. Ревизија на студиските програми за иницијална обука на наставници за ССО за вклучување на клучните компетенции за доживотно учење	<ul style="list-style-type: none"> ■ Донесување на Уредба за задолжително вклучување на клучните компетенции за доживотно учење во студиските програми за иницијално образование на наставници за ССО ■ Ревизија на студиските програми ■ Акредитација на студиските програми 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Уредба донесена ■ # на ревидирани студиски програми ■ # на акредитирани студиски програми 	<ul style="list-style-type: none"> МОН ОАЕВО универзитети 	2013	
			<ul style="list-style-type: none"> ■ Донесување на Уредба за задолжително вклучување на клучните компетенции за доживотно учење и вештини за управување со кариера во ССО ■ Ревизија на наставните програми во ССО 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Уредба донесена ■ # на ревидирани наставни програми за ССО 	<ul style="list-style-type: none"> МОН ЦСОО БРО ЦОВ 	2013	
			<ul style="list-style-type: none"> ■ Обука на наставници од ССУ за развивање на клучните компетенции за доживотно учење и вештини за управување со кариера во наставата и вон-наставните активности 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Изработка на Програма за обука ■ Избор на обучувачи ■ Обука на најмалку 100 наставници од ССУ годишно ■ Анализа на ефектите 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Програма изработена ■ # на избрани обучувачи ■ # на обучени наставници ■ сознанија/увид во ефектите обезбедени 	<ul style="list-style-type: none"> ЦСОО БРО 	2014 2014 2014-8 2018
			<ul style="list-style-type: none"> ■ имплементација на активностите од Стратегијата за претприемничко учење во ССУ 	<ul style="list-style-type: none"> ■ активности имплементирани според зацртана динамика ■ подобрени претприемнички вештини/знаења 	<ul style="list-style-type: none"> МОН ЦСОО БРО 	2014-20	

В. Квалитет и релевантност – гаранција за конкурентност

Индикатори за успешност (outcome):

- Квалитетот во ССО редовно се следи и унапредува со учество на засегнатите страни
- Квалитетот на наставата и учењето подобрен
- Достапноста на информации за потребите на пазарот на трудот и квалитетот и релевантноста на наставата и учењето подобрена
- Квалитетот на практичните вештини кои ги стекнуваат учениците во ССО подобрен
- Јазот меѓу побарувачката за вештини и образовната понуда намален
- Соработката меѓу бизнис секторот и давателите на услуги во СОО подобрена
- Сатисфакција кај работодавачите со релевантноста на вештините и компетенциите на дипломираните

Цел	Целни групи	Мерка	Активности	Индикатори (output)	Одгов. инстит.	Врем. рок
В1: Осигурување квалитет	ССУ, општини, компании	1. Дефинирање на систем и рамка за осигурување квалитет во ССО, кој интегрира интерни и екстерни механизми и вклучува засегнати страни, кој кореспондира со EQAVET	<ul style="list-style-type: none"> спроведување на широка консултација со засегнатите страни околу систем за ОК во ССО подготвување и усвојување на правилник за воведување на систем за ОК на ниво на СОО 	<ul style="list-style-type: none"> широка консултација спроведена правилник подготвен и усвоен систем дефиниран 	<ul style="list-style-type: none"> МОН ЦСОО ДПИ ДИЦ Комори 	2014
			ССУ	<ul style="list-style-type: none"> подготвување и усвојување на нови општи индикатори за евалуација на работата на ССУ според спецификите на ССО 	<ul style="list-style-type: none"> # на усвоени општи индикатори 	<ul style="list-style-type: none"> ЦСОО ДПИ БРО МОН
	ССУ, компании каде се изведува стручна и ферилална обука	3. Изготвување на инструмент и механизам за следење и контрола на изведувањето на практичната обука	<ul style="list-style-type: none"> подготвување и усвојување на правилник за следење на изведбата на практичната обука обука на инспекторите од ДПИ за следење на практичната обука 	<ul style="list-style-type: none"> Правилник подготвен и усвоен # на обучени инспектори 	<ul style="list-style-type: none"> ЦСОО ДПИ 	2014
			наставници од ССУ	<ul style="list-style-type: none"> Изработка на Правилник за напредување во кариера со дефинирани наставнички компетенции на различни нивоа (иницијално, приправничко, фази на напредување во кариерата) на наставници и инструктори во ССО Измени и дополнувања во Законот за СОО Утврдување на систем за наградување 	<ul style="list-style-type: none"> Правилник изработен # на одредби во Законот за ССО изменети/дополнети систем за наградување утврден 	<ul style="list-style-type: none"> МОН ЦСОО БРО
	инспектори од ДПИ	5. Дидактичка обука на инспектори во ДПИ	<ul style="list-style-type: none"> Организирање на 4 циклуси на педагошко-дидактичка и андрагошка обука на инспекторите во ДПИ 	<ul style="list-style-type: none"> 4 циклуси на обука спроведени # на обуки # на обучени инспектори 	<ul style="list-style-type: none"> ДПИ, ЦСОО, БРО, универзитет 	2013-5
			Ученици на 15 годишна возраст	<ul style="list-style-type: none"> Учество во ПИСА 	<ul style="list-style-type: none"> подобрани резултати од ПИСА 	<ul style="list-style-type: none"> МОН ЦСОО ДИЦ БРО

Цел	Целни групи	Мерка	Активности	Индикатори (output)	Одгов. инстит.	Врем. рок
	Вработени	7. Зајакнување на технолошките компетенции на вработените во сите стратешки сектори дефинирани во Стратегијата за промоција на извоз 2011	<ul style="list-style-type: none"> ■ Организирање на длабински и детални технолошки обуки во сите стратешки сектори дефинирани во Стратегијата за промоција на извоз 2011 	<ul style="list-style-type: none"> ■ # на организирани обуки ■ # на посетители на обуките ■ подобрените компетенции ■ степен на сатисфакција кај учесниците/засегнатите страни 	<p>МОН МТСП МЕ</p>	2013-20
B2: Нови вештини преку нова педагогија	Идни наставници во ССО	1. Зајакнување на андрагошките компетенции на наставниците во ССО	<ul style="list-style-type: none"> ■ Изработка на Правилник за андрагошка доквалификација ■ Изработка на Програма за андрагошка доквалификација за наставници во ССО кои работат со возрасни ученици ■ Лиценцирање на институции и акредитација на програми за андрагошка доквалификација ■ Распишување на конкурс за андрагошка доквалификација ■ Реализација на обуките 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Правилник изработен ■ Програма изработена ■ # на лиценцирани институции ■ # на акредитирани програми ■ конкурс распишан ■ # на пријавени и примени кандидати ■ # на обуки ■ # на обучени наставници 	<p>МОН Универзитети ОАЕВО</p>	2013 2013 2014 2014 2014-20
	наставници во ССО	2. Унапредување на иновативноста и претприемничкиот дух во наставата преку обука на наставници од ССУ за учење преку истражување	<ul style="list-style-type: none"> ■ Изработка на Програма за обука ■ Изработка на Прирачник за развивање на иновативноста и претприемничкиот дух во наставата во ССО ■ Обука на 100 наставници од ССУ годишно 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Програма изработена ■ Прирачник изработен ■ # на обуки ■ # на обучени наставници ■ иновативност и претприемнички дух во наставата подобрен 	<p>ЦСОО БРО</p>	2013 2013 2013-20
	наставници од ССУ	3. Зајакнување на компетенциите на наставниците од ССУ за развој и примена на нови модели за развивање на компетенциите на учениците во наставата и учењето прилагодени на нивните животни стилови	<ul style="list-style-type: none"> ■ Изработка на Програма за обука ■ Изработка на Прирачник за примена на нови модели на настава и учење во ССО ■ Обука на 100 наставници од ССУ годишно 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Програма изработена ■ Прирачник изработен ■ # на обуки ■ # на обучени наставници ■ подобрена примена на нови модели на настава и учење 	<p>ЦСОО БРО</p>	2014 2014 2014-20

Цел	Целни групи	Мерка	Активности	Индикатори (output)	Одгов. инстит.	Врем. рок
	наставници и ученици од ССУ	4. Осовременување на оценувањето во ССО	<ul style="list-style-type: none"> ■ Воведување на оценување базирано на компетенции/результати од учењето во подзаконските акти со кои се регулира оценувањето во ССО ■ Изработка на Правилник за оценување базирано на компетенции/ резултати од учењето во ССО ■ Обука на 100 наставници од ССУ годишно 	<ul style="list-style-type: none"> ■ подзаконските акти ревидирани/изменети ■ Правилник изработен ■ # на обуки ■ # на обучени наставници ■ подобро оценување на компетенции 	ЦСОО БРО ДИЦ ДПИ МОН	2013 2013
	наставници и ученици од ССУ	5. Подигнување на квалитетот на учебниците и учебните помагала за ССО кои поттикнуваат развој на компетенции	<ul style="list-style-type: none"> ■ Изготвување методологија за изработка на учебници за стручните предмети ■ Распишување на Конкурс за изработка на учебници ■ Селекција на примени ракописи ■ Печатење на нови учебници 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Методологија развиена ■ Конкурс распишан ■ # на примени ракописи ■ # на нови учебници 	МОН ЦСОО БРО Педагошка служба	2014 2014 2014 2014-5
	наставници и инструктори од ССУ, компании	6. Зајакнување на квалитетот на инструкторите и наставниците кои реализираат практична настава во ССО	<ul style="list-style-type: none"> ■ Распишување на конкурс за компании кои можат да обучуваат инструктори и наставници за практична настава ■ Потпишување на договори за соработка меѓу МОН и компаниите ■ Избор на наставниците ■ Обука на 50 наставници и инструктори за практична настава во ССО во компании 	<ul style="list-style-type: none"> ■ конкурс распишан ■ # на пријавени компании ■ # на потпишани договори ■ # на обуки ■ # на обучени наставници и инструктори 	МОН ЦСОО Комори компани	2014-5 2014-5 2014-5
	дипломирани, невработени, вработени други групи под ризик	7. Развој на далечинското учење во ССО	<ul style="list-style-type: none"> ■ Изработка на Правилник за далечинско учење во ССО ■ Изработка на Програми за далечинско учење за возрасни (средно, пост-средно и високо СОО) ■ Измени во законите кои го регулираат СОО и ОВ 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Правилник изработен ■ # на изработени програми ■ # на изменети/дополнети закони 	МОН ЦСОО ЦОВ Универзитети	2016-20 2016-20 2016-20

Цел	Целни групи	Мерка	Активности	Индикатори (output)	Одгов. инстит.	Врем. рок
В3: СОО релевантно за пазарот на труд	Корисници на СОО и институции	1. Воведување на Националната рамка на квалификации во СОО	<ul style="list-style-type: none"> ■ Комплетирање на процесот за изработка на НРК 	<ul style="list-style-type: none"> ■ НРК комплетирана и усвоена 	МОН, ЦСОО БРО, ДИЦ ЦОВ, АВРМ МТСП компани	2013
	Даватели на услуги во СОО	2. Усогласување на постојните наставни и студиски планови и програми во СОО со усвоената НРК	<ul style="list-style-type: none"> ■ Изработка на Упатство за прилагодување на наставните и студиските планови и програми со НРК ■ Ревизија на наставните и студиските планови и програми според НРК ■ Акредитација на новите наставни и студиски планови и програми 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Упатство изработено ■ # на развиени наставни планови и програми ■ # на развиени студиски програми ■ # на акредитирани наставни планови и програми ■ # на акредитирани студиски програми 	МОН ЦСОО БРО универзитети ССУ	2014 2015-8 2015-8
	Бизнис сектор	3. Изготвување на нова методологија за спроведување на годишната анализа на пазарот на труд и подобрување на релевантноста на потребните профили, знаења и вештини	<ul style="list-style-type: none"> ■ Развој на индикатори за анализа на пазарот на труд ■ Изработка на Правилник за Анализа на пазар на труд ■ Изработка на инструменти за Анализа на пазар на труд ■ Спроведување на Анализата ■ Дисеминација на резултатите 	<ul style="list-style-type: none"> ■ # на индикатори ■ Правилник изработен ■ # на инструменти изработени ■ Анализа спроведена ■ податоци и информации собрани и достапни 	МТСП ЦСОО АВРМ МОН Комори компани	2014 2014 2014 2014 2014
	ЦСОО АВРМ	4. Зајакнување на капацитетите на ЦСОО и АВРМ за предвидување на потребни вештини	<ul style="list-style-type: none"> ■ Учество на РМ во I компонентата (Foresight) на Програмата FRAME на ЕТФ ■ Обука на вработените во ЦСОО и АВРМ за антиципација на потребните вештини 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Спроведено предвидување на потребни вештини ■ # на обуки ■ # на обучени 	ЦСОО АВРМ	2013 2014-5
	корисници на СОО	5. Воспоставување на системска соработка меѓу АВРМ, ЦСОО и високото образование заради континуирано следење на состојбите за потреби од вештини и сподедување на информации за потребите на пазарот на трудот и вработливоста на завршените ученици и нивното понатамошно образование	<ul style="list-style-type: none"> ■ Изработка на механизми за редовна достапност на информации за знаења и вештини потребни на пазарот на трудот ■ Изработка на механизми за редовна достапност на информациите за транзицијата на завршените ученици на пазарот на труд и понатамошно образование 	<ul style="list-style-type: none"> ■ механизми изработени ■ информации за знаења и вештини потребни на пазарот на труд редовно достапни ■ информации за транзиција на завршени ученици на пазарот на труд и понатамошно образование редовно достапни 	МОН ЦСОО АВРМ универзитети	2014-5 2014-5

Цел	Целни групи	Мерка	Активности	Индикатори (output)	Одгов. инстит.	Врем. рок
	ЦСОО, ССУ, компании	6. Зајакнување на релевантноста на наставните планови и програми во ССО	<ul style="list-style-type: none"> ■ Изработка на Концепција за техничко ССО ■ Изработка на Методологија за изработка наставни планови и програми, со вградување на механизми за поголема компатибилност на програмите со оние кои се следат во Европската Унија ■ Ревизија на постојните наставни планови и програми и нивно усогласување со потребите на пазарот на труд за нови профилни вештини ■ Развој на нови наставни планови и програми за нови профилни потребни на пазарот на труд ■ Акредитирање на новите наставни планови и програми 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Концепција изработена ■ Методологија изработена ■ зголемена компатибилност со програми од ЕУ ■ # на ревидирани наставни планови и програми ■ # на развиени и акредитирани нови наставни планови и програми 	ЦСОО БРО АВРМ Комори	2013-4 2014
	ССУ, компании, локална самоуправа	7. Зајакнување на релевантноста и функционалноста на мрежата за ССО со оперативен план за постепено прилагодување кон потребите на локалната економија и локалните развојни планови	<ul style="list-style-type: none"> ■ Изработка на Студија за релевантноста и функционалноста на мрежата за ССО ■ Изработка на Оперативен план за постепено прилагодување на мрежата кон потребите на локалната економија и локалните развојни планови ■ Прилагодување на мрежата 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Студија изработена ■ Оперативен план изработен ■ # на ССУ каде се извршени промени и прилагодувања ■ степен на сатисфакција на локалните компаниите и самоуправа ■ степен на сатисфакција на учениците 	МОН МТСП МЕ ЦСОО Општини	2013 2014 2016-20
	ученици од ССУ, компании	8. Подигање на квалитетот на практичната настава и обука на учениците во ССО	<ul style="list-style-type: none"> ■ Изработка на Анализа за потребни средства за формирање на фонд за обука базиран на ваучерски систем на делување ■ формирање на фонд за обука <i>алтернативно</i> ■ Изработка на Анализа на можностите за воведување на levy-grant scheme модел за практична обука ■ формирање на levy-grant scheme фонд за обука 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Анализа изработена ■ Фонд за обука формиран <i>алтернативно</i> ■ Анализа изработена ■ levy-grant scheme фонд за обука формиран ■ средства за практична обука зголемени ■ износ на годишно доделени средства ■ # на компании кои учествуваат 	МОН МТСП	2013 2014 2013 2014

Цел	Целни групи	Мерка	Активности	Индикатори (output)	Одгов. инстит.	Врем. рок
	ССУ, ученици во 4-г ССО	9. Зајакнување на практичната настава и обука во техничкото ССО	<ul style="list-style-type: none"> ■ Измени во Концепцијата за СОО и наставните планови заради зголемување на времето определено за практична обука во техничкото ССО на 30% 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Концепција и планови изменети ■ времето определено за практична обука во техничкото ССО на 30% 	МОН ЦСОО БРО	2013
	ССУ, ученици во 4-г ССО	10. Зајакнување на учеството на компаниите во практичната настава и обука на учениците	<ul style="list-style-type: none"> ■ Измена во Законот за СОО и давање на можност компаниите да учествуваат во формирањето на оценката на учениците на практична настава 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Законот за СОО изменет ■ компаниите учествуваат во формирањето на оценката на учениците на практична настава 	МОН ЦСОО	2013

Г. Добро владеење, ресурси, капацитет и одговорност во идниот систем за СОО

Индикатори за успешност (outcome):

- Професионалните тела одговорни за СОО и образование на возрасни со подобро работење
- Координација и соработка во СОО подобри
- Зајакнат социјален дијалог
- Планирање и известување во СОО подобри
- Ресурси и управување во ССУ подобри
- Улогата на локалната самоуправа во СОО зајакната
- Мониторирање и имплементација на Стратегијата за СОО гарантирана

Цел	Целни групи	Мерка	Активности	Индикатори (output)	Одгов. инстит.	Врем. рок																	
Г1: Подобрвање на ефикасноста на националната рамка за владеење/управање со и поддршка на СОО (Governance)	корисници на СОО	1. Усогласување на терминологијата на СОО со развојот во ЕУ	<ul style="list-style-type: none"> ■ Изработка на термилолошки речник 	<ul style="list-style-type: none"> ■ термилолошки речник изработен 	ЦСОО БРО ЦОВ МОН	2013-4																	
							Даватели на услуги во СОО	2. Зајакнување на легислативната поддршкана СОО и елиминирање на преклопувањето на надлежностите на институциите и професионалните тела во државата и забрзување на процедурите за измена на образовните профили	<ul style="list-style-type: none"> ■ Измени во Законот за СОО ■ Дополнет ■ Закон за СО изменет/дополнет ■ Закон за БРО изменет/дополнет ■ Закон за ДПИ изменет/дополнет ■ процедурите за измена на образовните профили забрзани 	МОН МТСП ЦСОО БРО	2013 2013 2013 2013 2013												
												ЦСОО	3. Зајакнување на материјалните и човечките ресурси на ЦСОО	<ul style="list-style-type: none"> ■ Подобрвање на физичката инфраструктура на ЦСОО ■ Зголемување на бројот на вработените според усвоената стратегија за развој на ЦСОО ■ Воспоставување на посебна буџетска линија за ЦСОО 	<ul style="list-style-type: none"> ■ инфраструктура подобрена ■ # на нови наменски вработувања ■ посебна буџетска линија воспоставена 	ЦСОО	2013-8 2013-5 2013						
																		ЦОВ	4. Зајакнување на материјалните и човечките ресурси на ЦОВ	<ul style="list-style-type: none"> ■ Подобрвање на физичката инфраструктура на ЦОВ ■ Зголемување на бројот на вработените во ЦОВ (целно ориентирани) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ инфраструктура подобрена ■ # на нови наменски вработувања 	ЦОВ	2013-8 2013-5

Цел	Целни групи	Мерка	Активности	Индикатори (output)	Одгов. инстит.	Врем. рок
	даватели на услуги во СОО, корисници на СОО	6. Подигање на свеста кај корисниците на СОО и давателите на услуги за работата на ЦОО и ЦОВ	<ul style="list-style-type: none"> Организирање на фестивал на СОО Изработка на маркетиншки материјал Организирање на регионални средби на ЦОО и ЦОВ со локалните самоуправи и даватели на услуги во СОО 	<ul style="list-style-type: none"> фестивал организиран # на маркетиншки материјали на располагање # на регионални средби # на учесници на средбите 	ЦОО ЦОВ	2014 2014 2014-8
	МОН МТСП	7. Подобрување на капацитетите на надлежните институции за проценка на капацитетите и планирање на својот развој	<ul style="list-style-type: none"> Учество на РМ во II компонентата (Проценка на институционалните капацитети) на Програмата FRAME на ЕТФ 	<ul style="list-style-type: none"> Проценка на институционалните капацитети спроведена резултатите вградени во програмирањето на ИПА II 	МОН, МЕ МТСП, ЦОО ЦОВ, БРО АВРМ	2013
Г2: Јакнење на социјалниот дијалог	ССУ засегнати страни	1. Воведување на европскиот Пир-риву модел за осигурување на квалитет во СОО	<ul style="list-style-type: none"> подготвување и усвојување на Правилник за примена на ЕПР моделот подготвување и адаптирање на прирачници и материјали пилотирање на ЕПР моделот во 6 ССУ евалуација на пилотот примена на ЕПР моделот во сите ССУ 	<ul style="list-style-type: none"> Правилник подготвен и усвоен прирачници и материјали подготвени/адаптирани # на пилот ССУ # на ЕПР евалуации спроведени сознанија/увид достапни ЕПР институционализиран 	ЦОО ДИЦ МОН Комори Општини	2015 2015 2016-8 2016-8 2016-8
	даватели на услуги во СОО, бизнис сектор	2. Формирање на Совет за квалификации	<ul style="list-style-type: none"> Изработка на Деловник за работа на Советот Формирање на Советот Изработка на Програма за работа на Советот 	<ul style="list-style-type: none"> Деловник изработен Советот формиран Програма изработена Информации и сознанија за промени во квалификациите достапни 	МОН МТСП, МЕ ЦОО ЦОВ, БРО универзитети	2014 2014 2014
	ЦОО даватели на услуги во СОО, бизнис сектор локална самоуправа	3. Формирање на струковни совети	<ul style="list-style-type: none"> Изработка на Правилник за работа Делегирање на претставници од засегнатите страни Формирање на 14 совети за секоја струка одделно Работа на советите 	<ul style="list-style-type: none"> Правилник изработен # на делегирани претставници # на формиран совети # на состаноци по струка по година информации за потребните вештини во струките достапни учество на компании во развој на наставни планови и програми подобро 	МОН Национален Совет ЦОО	2014 2014 2014 2014-20

Цел	Целни групи	Мерка	Активности	Индикатори (output)	Одгов. инстит.	Врем. рок
	дипломирани, невработени, вработени други ризични групи	4. Формирање на општински центри за планирање на развојот на човечките ресурси	<ul style="list-style-type: none"> ■ Изработка на елаборат за општински центри ■ Формирање на пилот центри во 3 општини 	<ul style="list-style-type: none"> ■ елаборат изработен ■ 3 пилот центри формирани ■ # на активности спроведени ■ # на корисници ■ РЧР на локално ниво подобрен 	<ul style="list-style-type: none"> МОН МТСП ЗЕЛС ЦСОО 	2013 2014
	ССУ, комори	5. Подобрена соработка и учество на компаниите во управувањето со ССУ	<ul style="list-style-type: none"> ■ Измени и дополнувања во Законот за СО и Законот за СОО за давање на право на глас на претставникот на локалните компании во училишниот одбор 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Законите за СО и СОО изменети и дополнети ■ компаниите имаат право на глас во училишниот одбор 	<ul style="list-style-type: none"> МОН ЦСОО Комори ССУ 	2013
Г3: Подобрување на ефикасноста на управувањето со и поддршката на СОО на локално ниво	Раководители на јавни и приватни даватели на услуги во СОО, ЦСОО, ЦОВ	1. Зајакнување на капацитетите на раководниот кадар во СОО	<ul style="list-style-type: none"> ■ Изработка на Програма за обука ■ Обука на раководители во даватели на услуги во СОО за планирање базирано на цели и исходни ■ Следење на остварувањето на промените ■ Воведување на нов модул Односи со деловна заедница и локална самоуправа во Програмата за подготовка и полагање на испит за директор на средно училиште 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Програма изработена ■ # на обуки ■ # на обучени раководители ■ подобро следење на промените ■ Програмата и полагањето на испит за директор дополнети 	<ul style="list-style-type: none"> МОН ЦСОО ДПИ БРО 	2013 2014 тековно 2014
	ученици од ССУ	2. Давање можност ССУ самостојно да го распределуваат времето предвидено во наставниот план за практична настава според потребите и можностите на структурата	<ul style="list-style-type: none"> ■ Измена во Законот за СОО 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Законот за СОО изменет ■ ССУ ја планираат практичната настава самостојно 	<ul style="list-style-type: none"> МОН ЦСОО компани 	2013
	ЗЕЛС Локална самоуправа	3. Зајакнување на улогата на локалната власт во СОО	<ul style="list-style-type: none"> ■ Изработка на Студија за тековните состојби и потенцијали за зајакнување на улогата на локалната власт во СОО 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Студија изработена ■ можности/потенцијали утврдени ■ улогата на локалната власт во СОО зајакната 	<ul style="list-style-type: none"> МОН МТСП ЗЕЛС 	2013-4
	ЗЕЛС Локална самоуправа	4. Зајакнување на финансирањето од страна на локалната самоуправа во СОО	<ul style="list-style-type: none"> ■ Ревизија на закони и подзаконски акти за да се овозможи поголема вклученост на локалната власт во управувањето и финансирањето на СОО на локално ниво 	<ul style="list-style-type: none"> ■ закони/подзаконски акти ревидирани ■ локалната власт учествува во управувањето и финансирањето на СОО 	<ul style="list-style-type: none"> МОН ЗЕЛС МФ МЛС 	2013

Цел	Целни групи	Мерка	Активности	Индикатори (output)	Одгов. инстит.	Врем. рок
	ССУ, компании	5. Зајакнување на финансиската поддршка на бизнис секторот на ССО	<ul style="list-style-type: none"> ■ Развивање на механизми за учество на бизнис секторот во финансирањето на ССО на локално ниво 	<ul style="list-style-type: none"> ■ механизми развиени ■ бизнис секторот учествува во финансирањето на ССО 	МОН ЦСОО Комори	2016-8
Г4: Ефикасно и ефективно спроведување на Стратегијата и Акцискиот план за СОО	засегнати страни	1. Формирање на Совет за имплементација на Стратегијата за СОО	<ul style="list-style-type: none"> ■ Изработка на Програма на работа на Советот со јасни надлежности и обврски и механизми за отчетност за нивна имплементација ■ Формирање на Советот при Канцеларија на Претседателот на Владата на Република Македонија 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Програма за работа на Советот изработена ■ Советот формиран и оперативен ■ Стратегијата и АП се имплементираат согласно предвидената динамика 	МОН МТСП Канцеларија на Претседателот на Владата на РМ	2013
	засегнати страни	2. Организирање на донаторска конференција за координација и поддршка на спроведувањето на Стратегијата и Акцискиот план за СОО	<ul style="list-style-type: none"> ■ Изработка на Програма ■ Обезбедување на просторни и материјални услови ■ Копирање и дистрибуција на Стратегијата ■ Информирање на засегнатите страни (меѓународни институции, амбасади, фондации и сл.) ■ Реализација на донаторската конференција 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Донаторска конференција подготвена ■ # на донатори учесници ■ финансиски ресурси обезбедени 	Совет на Стратегијата МОН МТСП	2013

