



РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА
МИНИСТЕРСТВО ЗА ОБРАЗОВАНИЕ И НАУКА



British Embassy
Skopje

 Funded by
UK Government



РАЗВОЕН КОНЦЕПТ ЗА ВОСПОСТАВУВАЊЕ НА РЕГИОНАЛЕН ЦЕНТАР ЗА СТРУЧНО ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУКА ПРЕДВОДЕН ОД БИЗНИСИТЕ ВО РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА



Развојниот концепт започнува со краток вовед на опкружувањето во коешто треба да се наоѓа Регионалниот центар за стручно образование и обука (РЦСОО) и со утврдување на предизвиците од гледна точка на клиентите, партнерите и крајните корисници на РЦСОО. Центарот потоа се разгледува во контекст на владините реформи во СОО и образованието на возрасни, а во еден дел од Извештајот се разгледуваат главните карактеристики на опкружувањето каде што ќе се наоѓа центарот. Потоа се наведени меѓународни примери на најдобри практики од три различни модели, кои може да бидат инспирација за создавање на соодветен модел согласно со условите во Република Северна Македонија.



Концептот за РЦСОО е разработен преку неговите клучни функционални елементи. Прво, преку видот, очекуваната улога и главните функции на центарот, управувањето и администрирањето, опишани се очекуваните улоги и задолженија на различните функции, по што следува дел за ресурсите (човечки ресурси, финансии и опрема/простории). Наведени се препорачаните партнерства, со дополнителни информации за предложените партнери и зошто тие се одбрани. Процесите на РЦСОО ги опишуваат услугите што центарот ќе може да им ги нуди на своите корисници и клиенти. Во делот за резултати и осигурување на квалитет, се предлага воведување на систем за систематски мониторинг и евалуација што ќе ги исполни основните меѓународни стандарди за квалитет. Според предложениот концепт, во последниот дел од извештајот се дадени препораки за спроведување на концептот.

Во врска со развивањето на концеп-

тот, беше спроведено истражување со три главни фокус-групи. Одговорите од овие фокус-групи се вградени во концептот.

Беше подготвен полуструктуриран прашалник за прибирање податоци од фокус-групите, составен од 19 прашања кои се однесуваа на степенот на запознаеност со идејата за основање на приватен РЦСОО од страна на испитаниците, за тоа дали ја поддржуваат оваа идеја, нивните гледишта за начинот на формирање и управување со РЦСОО, одржливоста, начинот и степенот на вмрежување со други институции и организации, како и начинот на известување, мониторинг и осигурување на квалитет на програмите на РЦСОО.

Фокус-групите беа дефинирани во согласност со претставниците на Министерството за образование и наука, како и со одговорните лица од канцеларијата на УНДП во Република Северна Македонија.

Во првата фокус-група, во согласност со одговорните за оваа програма, беа вклучени спроведувачи на обуки/понуѓувачи на образовни услуги во Република Северна Македонија, додека во втората фокус-група беа вклучени национални институции и организации.

Претставници на спроведувачи на обуки/понуѓувачи на образовни услуги беа: Семос Едукација Скопје, Отворен граѓански универзитет за доживотно учење – Тетово, Работнички универзитет – Струмица, Центар за обука во АД Мода – Свети Николе, Средно училиште „Никола Карев“ – Струмица и Средно училиште „Моша Пијаде“ – Тетово.

Национални институции и организации кои учествуваат во фокус-групите се: Министерството за образование и наука, Министерството за труд и социјална политика, Владата на РСМ, Центарот за стручно образование и обука, Центарот за образование на возрасни, Бирото за развој на образование, Државниот просветен инспекторат, Агенцијата за вработување, Стопанска комора на РС Македонија, Организацијата на работодавачи на РС Македонија, Занаетчиската комора на РС Македонија, Сојузот на синдикати на РС Македонија, Бизнис-конфедерацијата на РС Македонија, Националниот младински совет

на РС Македонија и Стопанската комора на Северозападна Македонија.

Во Дел 7, од концептот, се разгледуваат четири различни примери за да се добијат информации и инспирација во процесот на формирање на РЦСОО, и тоа од: Шпанија, Турција и Шведска. Примерите за најдобри практики и што може да се искористи од нив, се вклучени во самиот извештај, но накратко разгледуваните примери се:

БУТГЕМ (Стопанска комора и образовна фондација за индустрија од Бурса, Турција) која е непрофитна организација што нуди обуки за стекнување стручни и технички вештини и подобрување за да се одговори на потребите на индустријата за квалификуван технички персонал и за подобрување на добросостојбата на маргинализираните лица, особено на младите невработени. Не се потребни финансиски средства од Владата бидејќи комората и индустријалистите од Бурса ги финансираат сите активности на БУТГЕМ. Учениците не плаќаат за обуката и услугите. Секоја година, БУТГЕМ обучува повеќе од 3.000 млади лица за работа во индустријата, како: текстилната, автомобилско-металската, мехатрониката, компјутерскиот софтвер и хардвер. Стапката на вработување за лицата што успешно ги завршиле обуките на



БУТГЕМ достигна 80 %.

БЦН-фондацијата за стручно образование и обука (Шпанија) е непрофитна организација што ја промовира Градското собрание на Барселона. Нејзината мисија е да учествува во социоекономскиот развој на градот Барселона и околината. БЦН Фондацијата за стручно образование и обука, ја поттикнува врската меѓу стручното образование и обука (СОО), од една страна, и економскиот и социјалниот развој на градот, од друга. За оваа цел, фондацијата промовира обуки што одговараат на потребите на бизнисите и ја потпомага транзицијата на учениците и нивната целосна интеграција на пазарот на трудот, преку специфични проекти и активности наменети за компании, институции и центри за обука.

Фондацијата Ласетанија (Шпанија) е основана во 1990 г. од Стопанската и индустриската комора во Манреса, „металургиските работодавачи од Багес“ и Институтот Ласетанија за да се усогласат критериумите за управување со студентската практика во компаниите и за да се зајакнат врските меѓу образовните центри што нудат професионална обука и бизниси. Во текот на нејзиното постоење, кон фондацијата се приклучиле и други образовни центри, вкупно девет, како и институции и социјални чинители

што го сочинуваат управниот одбор на фондацијата (орган со претставници од сите јавни и приватни тела во Багес). Главната цел на фондацијата е да промовира: професионална, регулирана, стручна и континуирана обука. Во 2001 г., е основан Центарот за практична обука, што е клучен дел за стручната обука на невработените лица и за ре-квалификација на активните работници.

Шведскиот центар за обука во градежната индустрија е дел од Шведската градежна федерација, организација на работодавачи во градежништвото и специјализирани компании. Центарот за обука во градежната индустрија, нуди обуки за: законите за градежништво, работното опкружување, корпоративното владеење, лидерството, градежното производство, колективните договори и законите за работни односи.

Во контекст на поткрепување на интересот на компаниите за воспоставување на РЦСОО, сознанијата од фокусните групи помогнаа да се утврдат силните страни, слабостите, можностите и заканите со кои тие се соочуваат, т. е. врз кои тие ја засноваат својата проценка на кредибилитет. Врз основа на овие елементи, во Извештајот е претставена СВОТ-анализа за наодите да се претстават попрактично и повизуелно.



СИЛНИ СТРАНИ

- Голема експертиза;
- Сериозно работење;
- Се вложуваат напори да се обучи младиот персонал за потребите на компанијата;
- Професионален персонал за пренос на знаења и можност за солидна практична обука;
- Професионален и квалификуван персонал со повеќегодишно работно искуство;
- Достапност на други ресурси што би го поддржале воспоставувањето на РЦСОО (механизација, технологија, простории, постројки);
- Специјализација во областа.

СЛАБИ СТРАНИ

- Недоволно човечки ресурси;
- Теоретски училници и модерна опрема;
- Недоволно обучени лица за обучувачи;
- Недоволно финансиски ресурси;
- Формални правни процедури;
- Подготовка на програмски документи за одредена квалификација во формалното и во неформалното образование.

OPPORTUNITIES

- Обука на професионален кадар (обука на обучувачи);
- Позитивни искуства од слични примери во земјата и во странство;
- Можност да се одберат најдобрите кандидати од оние што ќе ја посетуваат обуката;
- Континуирана потреба од обучен кадар;
- Модерна технологија.

THREATS

- Неодоволен интерес, заминување во странство (особено кај младите);
- Финансиска помош за одржливост;
- Недоволно познавање на процедурите и на правните можностите за негово формирање.

При изработка на предложениот модел на РЦСОО, еден од заклучоците беше дека кога ќе се дизајнираат функциите на РЦСОО, ќе треба да се формулираат и јасни стратегии за:

- побрза транзиција од образование до работа (кои мерки може да се воведат, кој треба да биде вклучен, итн.);
- да се надмине неусогласеноста помеѓу побарувачката и понудата во трите предложени сектори (како да се обезбеди континуирано усовршување на: наставниците, инструкторите, наставните програми, наставните материјали, практиката, итн.);
- како да се надмине недостигот од информации за специфичните потреби на пазарот на трудот (кои системи треба да постојат во РЦСОО за добивање податоци);
- како да се обезбеди оптимален квалитет на образованието и обуката (кој маркер ќе се користи) за клиентите и за потрошувачите.

Исто така, треба да постои и јасна стратегија за РЦСОО за иновативните капацитети, во однос на следните прашања:

- потреба за зголемен пристап до образованието за возрасни;
- привлекување финансиски средства за иновации и истражување и развој;
- како РЦСОО планира да ја зголеми подготвеноста на компаниите за иновација;
- како да се воспостави рамка за пренос на знаења во трите стопански сектори (градежништво, текстил, енергетика);
- како центарот може да придонесе за координирање на политиките.



Во правната рамка, не се спомнува директно финансирањето на РЦСОО, но елементи од тоа може да се најдат во различни делови (види ја табелата подолу).

Модел на финансирање бр.	Опис	Опција 1	Опција 2
1	Грантови од Владата	Член 10 од Законот за финансирање на единиците на локалната самоуправа	Член 12 од Законот за финансирање на единиците на локалната самоуправа
2	Буџетот на Владата	Закон за средното образование, член 101	Член 103 од Законот за средното образование
3	Буџетот на локалната самоуправа	Член 4 од Законот за финансирање на единиците на локалната самоуправа	Член 23 од истиот закон
4	Средства од отворените универзитети	Закон за отворени граѓански универзитети за доживотно учење во Глава IV Финансирање на работењето на отворените граѓански универзитети за доживотно учење во член 16	
5	Учество во проекти	Национални проекти	ЕУ/меѓународни проекти
6	Финансирање преку соработка	Соработка со Стопанската комора	Преку индустриите/владините фондови/меѓународните фондови
7	Финансирање од приватни корисници	Покривање на сопствените трошоци	
8	Финансирање преку технолошки парк	Член 4 од Законот за иновациската дејност	

Во однос на организацијата на РЦСОО, наведени се пет модели на организација како најтипични видови на организација на институциите за образование и обуката на возрасните:

1. Така наречена „семејна организација“ – центар за образование на возрасни, кој може да има 4 различни функции;
2. Добротворен образовен центар – организација за општествени цели;
3. Индивидуална организација – образовна институција;
4. Функционална организација – комерцијален образовен центар;
5. Суверена организација – сектор во компанија/организација домаќин.

Функциите на РЦСОО се илустрирани на дијаграмот подолу:



Кратко објаснување на предложените функции на РЦСОО

1 – 3 Секторска обука

Точните потреби (колку лица треба да се обучат, кои компании, кои профили, кога) треба да се мапираат со детална анализа на потребните вештини во компаниите во секој сектор. Важно е да се фокусираат на моменталните потреби, како и на идните трендови во секој сектор, на пр. курсеви за БИМ, можеби не се релевантни во оваа фаза, но ќе бидат потребни за две години.

4: Кариерен центар

Кариерниот центар може да ги поддржува компаниите што немаат кадровско одделение, со управување и организирање на човечките ресурси. Кариерниот центар, како услуга/надополнување на локалните центри за вработување, може да им нуди кариерни насоки на невработените или совети за дополнителни квалификации. Како услуга на локалните агенции за вработување, кариерниот центар може да обезбедува адаптирани програми за обука на лицата со попреченост.

5: Центар за иновации во РЦСОО

Центарот за иновации може да има аналитичка улога. Центарот за иновации може да подготвува стартап-претприемништво, подготовка за самовработување, а може да нуди и напредни вештини за дигитализација и компјутеризација на работните процеси.

6: Обука на наставници во РЦСОО

Една од функциите што РЦСОО би можел да ја преземе е обуката на наставниците во стручните училишта.

7: Формално постсредно образование/лиценцирање

Издавање лиценци за одредени занимања, исто така, може да биде една од услугите што ќе може да се добие во приватен РЦСОО, а преку ова може да се обезбедат дополнителни финансиски средства.





BRIDGING THE SKILLS GAP
TO CREATE NEW AND BETTER JOBS

