

АНАЛИЗА НА

вклученоста на
приватниот сектор
во стручното
образование и
обука и соработка
со училиштата



Јуни 2020 година

АНАЛИЗА НА

вклученоста на
приватниот сектор
во стручното
образование и
обука и соработка
со училиштата

Јуни 2020 година



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Swiss Agency for Development
and Cooperation SDC

Проектот е имплементиран од
ХЕЛВЕТАС Северна Македонија,
Македонски центар за граѓанско образование
и Стопанска комора на Македонија

Изработено од Стопанската комора на Македонија за потребите на Проектот „Образование за вработување во Северна Македонија“

Изработил: м-р Наташа Јаневска, самостоен советник

Лектор: Станка Дамјановска

Дизајн: КОМА

Графика: Стево Серафимов

Оваа анализа е изработена од Стопанската комора на Македонија. Ставовите изразени во анализата се на авторите и не мора да се совпаѓаат со мислењата и политиката на Проектот, организациите што го имплементираат Проектот и донаторот.

СОДРЖИНА

Листа на кратенки

05

Вовед

06

Методологија

09

Актуелна
состојба

11

Наоди од
истражувањето

14

Заклучоци и
предлог-мерки

27

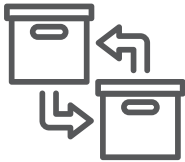
Анекс 1:

31

Листа на кратенки

РСМ	Република Северна Македонија
АВРСМ	Агенција за вработување на Република Северна Македонија
СКМ	Стопанска комора на Македонија
НРК	Националната рамка на квалификации
НКД	Националната класификација на дејности
НКЗ	Националната класификација на занимања
НТЕС	Номенклатура на територијалните единици за статистиката

ВОВЕД



Целта на документот, насловен како Анализа на „Вклученоста на приватниот сектор во стручното образование и обука и соработка со училиштата“, е да се прикаже моменталната состојба со реализацијата на практичната обука, интересот на компаниите за вклученост во процесот и поддршката што ја даваат на училиштата (финансиска, материјална и сл.), врз основа на анализа на мислењата на анкетираниите компании и да се добијат информации што ќе преземат компаниите откако учениците ќе го завршат стручното образование.

Во таа насока Стопанската комора на Македонија во рамките на Проектот „Образование за вработување во Северна Македонија“¹, поддржан од Швајцарската агенција за развој и соработка (SDC), а имплементиран од „ХЕЛВЕТАС“, Северна Македонија, Македонскиот центар за граѓанско образование и Стопанската комора на Македонија, во периодот јуни-јули 2020 година, спроведе теренска анкета меѓу своите членки за актуелните состојби во врска со реализацијата на практичната обука и интересот на компаниите за вклученост во процесите.

Во анкетното истражување, спроведено според Методологијата², беа опфатени

1 Проектот „Образование за вработување во Северна Македонија“ (E4E@mk) започна да се реализира во почетокот на март 2018 година. Главна цел на Проектот е да придонесе за подостоинствено вработување на младите, особено на ранливите групи, на социјално инклузивен и одржлив начин. Ова се очекува да се постигне преку системски приод што ќе се стреми да обезбедува развој на стручните вештини, што се повеќе пазарно ориентирани, преку неформалното образование и обуки, подобрена соработка меѓу средното стручно образование и работодавачите, посебно во делот на практичната настава на учениците, како и преку подобрена законска рамка за развој на стручните вештини. Во својата прва фаза (2018–2022), во посебен фокус на Проектот се седум сектори (здравство и социјални грижи, лични услуги, угостителство, агросектор, прехранбено-технолошки сектор, машинство и електро-технички сектор – ИТ-профили) и четири плански региони во државата (Југоисточен, Југозападен, Полог и Скопје). Проектот се реализира во тесна соработка со Министерството за образование и наука, Министерството за труд и социјална политика, Центарот за стручно образование и обука, Центарот за образование на возрасни, бизнис секторот и многу други релевантни владини и невладини организации.

2 Методологија, стр.10

вкупно 70 компании на територијата на Република Северна Македонија, од осумте плански региони според Номенклатурата на територијални единици на статистика, од различни сектори на квалификации според Националната рамка на квалификации и различни економски дејности според Националната класификација на дејности.

Одговор на анкетните прашања дадоа компании од сите региони, според НТЕС: Скопскиот, Вардарскиот, Југозападниот, Југоисточниот, Источниот, Пелагонискиот, Полошкиот и Североисточниот плански регион.

Според НРК, од вкупно 16 сектори на квалификации беа опфатени 11 сектори:

1	Геологија, рударство и металургија;
2	Градежништво и геодезија;
3	Економија, право и трговија;
4	Електротехника (ИКТ);
5	Земјоделство, рибарство и ветеринарство;
6	Лични услуги;
7	Машинство;
8	Сообраќај, транспорт и складирање;
9	Текстил, кожа и слични производи;
10	Угостителство и туризам;
11	Хемија и технологија.

Според НКД, од вкупно 21 сектор на дејности, во анкетното истражување одговор е добиен од 15 сектори на дејности:

1	Земјоделство, шумарство и рибарство;
2	Рударство и вадење камен;
3	Преработувачката индустрија;
4	Снабдување со електрична енергија, гас, пареа и климатизација;
5	Снабдување со вода; отстранување на отпадни води, управување со отпад и дејности за санација на околината;
6	Градежништво;
7	Трговија на големо и трговија на мало; поправка на моторни возила и мотоцикли;
8	Транспорт и складирање;
9	Објекти за сместување и сервисни дејности со храна;
10	Финансиски дејности и дејности на осигурување;
11	Информации и комуникации;
12	Дејности во врска со недвижен имот;
13	Стручни, научни и технички дејности;
14	Административни и помошни услужни дејности и
15	Други услужни дејности.

Овие параметри ја задоволуваат репрезентативноста во донесување соодветни заклучоци од истражувањето.

Резултатите од спроведеното анкетно истражување претставуваат основа за понатамошен дијалог меѓу заинтересираните страни вклучени во стручното образование и обука за градење широки партнерства и подобрување на соработката помеѓу компаниите и училиштата, како и следење на трендовите во економијата и технологијата и хармонизирање на образовните квалификации согласно побарувањата на приватниот сектор.

МЕТОДОЛОГИЈА



Главна цел на анализата насловена како „Вклученоста на приватниот сектор во стручното образование и обука и соработка со училиштата“ беше преку истражувачки приод да се идентификуваат актуелните состојби во врска со реализацијата на практичната обука, интересот на компаниите за вклученост во стручното образование и обука и поддршката што ја даваат на училиштата (финансиска, материјална и сл.), како и да се добијат информации што ќе преземат компаниите со оние ученици кои реализирале практична обука во нивната работна средина по завршување на стручното образование. За потребите на истражувањето се користеше техниката анкетирање и за таа цел се пристапи кон изработка на прашалник.

Анкетниот прашалник се состоеше од 16 прашања од отворен и затворен тип, наменет за компаниите. Прашањата беа директно поставувани на претставници од раководниот тим или од одделението за човечки ресурси. Прашањата во анкетниот прашалник беа групирани во два дела:

I ДЕЛ - Општи информации за компаниите

II ДЕЛ - Вклученост на приватниот сектор во стручното образование и обука и соработката со училиштата

Со истражувањето беа опфатени 70 компании според репрезентативен примерок кој се базираше на следните критериуми:

- 1 да бидат опфатени компании од сите плански региони на територијата на Република Северна Македонија според НТЕС: *Скопскиот, Варгарскиот, Југозападниот, Југоисточниот, Источниот, Пелагонискиот, Полошкиот и Североисточниот регион;*
- 2 да припаѓаат на различни сектори на квалификации според НРК;
- 3 да припаѓаат на различни дејности според НКД.

Во методологијата на истражување се користеа четири класификации: *Номенклатурата на територијални единици за статистика*³ со која се обезбедува единствена и унифицирана поделба на територијалните единици на регионално и на локално ниво; *Националната класификација на дејности*⁴ врз основа на која деловните субјекти (правни и физички лица) се распределуваат според дејноста што ја вршат и содржи 21 сектор, 88 оддели, 272 групи и 615 класи; *Националната рамка на квалификации*⁵ врз основа на која се

распределуваат квалификациите по сектори и нивоа на квалификации и се дава основа за стекнување на квалификации, проодност и квалитет на квалификациите и содржи 16 сектори на квалификации и *Националната класификација на занимања*⁶ врз основа на која се систематизирани работните занимања и се опфатени 10 главни групи, 40 подгрупи, 124 споредни групи и 433 единечни групи.

Во рамките на истражувањето беа користени квантитативна и квалитативна метода. Добиените податоци од анализирани прашања се систематизирани во Извештај, кој содржи и препораки за поттикнување и продлабочување на соработката на компаниите и стручните училишта, предвидување на квалификации според потребите и спецификите на компаниите и олеснување на процедурите и времетраењето за изработка на нови образовни програми согласно потребите на приватниот сектор.

3 Номенклатура на територијални единици на статистика („Службен весник на Република Македонија“ бр. 158/07, 10/14, 131/19) <http://www.stat.gov.mk/KlasifikaciiNomenklaturi.aspx?id=11> пристапено на 2 декември 2019 година

4 Национална класификација на дејностите – Рев.2, Одлука на Владата на Република Македонија („Службен весник на РМ“, бр. 147/08) и Законот за едношалтерскиот систем и за водење на Трговскиот регистар и Регистарот на други правни лица („Службен весник на РМ“, бр.84/05) <http://www.stat.gov.mk/KlasifikaciiNomenklaturi.aspx?id=2> пристапено на 28 јули 2019 година

5 Национална рамка на квалификации („Службен весник на РМ“, бр.137/2013 и 30/2016) <http://mrk.mk/?lang=mk> пристапено на 28 јули 2019 година

6 Националната класификација на занимањата, Одлука на Владата на Република Македонија („Службен весник на РМ“, бр. 178/15) <http://www.stat.gov.mk/KlasifikaciiNomenklaturi/NacionalnaKlasifikacijaNaZanimanjata.pdf>

АКТУЕЛНА СОСТОЈБА

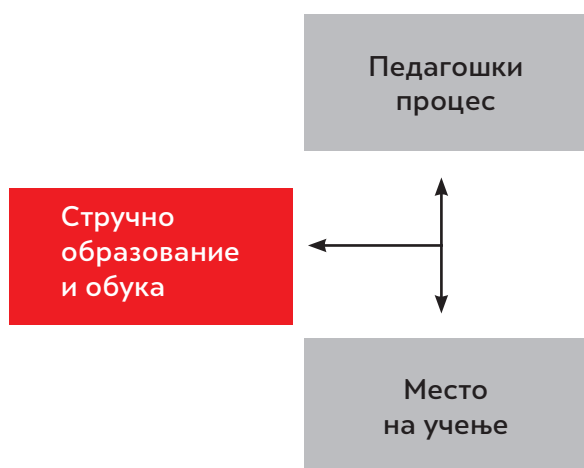


Живееме во динамичен свет, во којшто знаењето и иновациите се движечка сила на економскиот развој. Тоа значи дека квалитетот на образованието и обуката е значаен фактор за развојот на земјата, а политиките за економски раст, функционирање на пазарот на труд, намалување на невработеноста и рамнотежата на понуда и побарувачка на работната сила се тесно поврзани со политиките на стручното образование и обуката. Преку него се обезбедува квалификуван и стручен кадар, а успешните економии располагаат токму со ваков кадар, кој е способен да работи во компаниите, да придонесува за зголемување на продуктивноста во работењето и да овозможува конкурентна предност во однос на други економии. Затоа, стручното образование и обука денес се клучен предизвик и најголемите реформи се прават во тој сегмент со цел истото да добие на квалитет, а истовремено и поширока европска димензија.

Од друга страна, стручното образование и обука покрај економскиот аспект, имаат и социјален аспект и го олеснуваат преминот на учениците од системот на образование кон пазарот на трудот, односно преку стекнување на стручни вештини се обезбедува непречено и одржливо преминување на учениците од училишната кон работната околина. Тоа на младите генерации им обезбедува интеграција во општеството, пронаоѓање во општествената целина и способност за економска заработка.

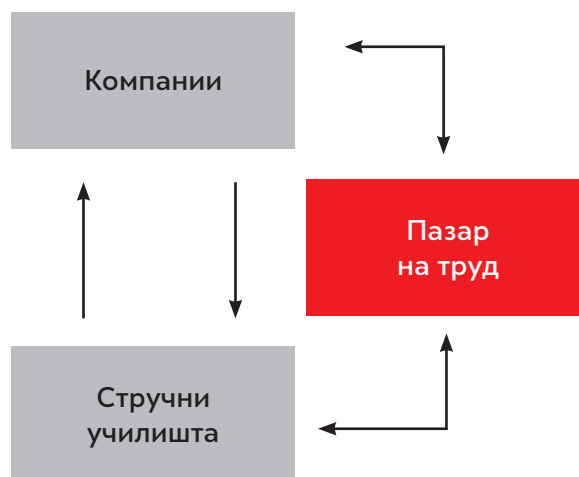
Структурно гледано, стручното образование и обуката може да се гледаат низ призмата на педагошкиот процес и во однос на местото на живеење. Според педагошкиот процес, тоа претставува комбинација на теорија и пракса/практична работа, а во однос на местото на учење, процес на

учење во училиште за стекнување стручно знаење на учениците и обука во компанија за стекнување практични вештини и компетенции, прикажано во слика број 1. Местото на учење нуди различни можности за стекнување на знаењето, а практичната обука во компаниите го помага холистичкото учење во реални ситуации и го изложува ученикот во автентична работна средина.



Слика 1: Елементи на стручното образование и обука

Ваквиот систем е особено ефективен ако во него е вграден сеопфатен пристап на национално ниво што комбинира образование, обука и мерки за вработување, прикажано во слика број 2, а за успешна реализација неопходна е соработка на сите чинители и партнерства помеѓу образовните институции (средните стручни училишта) и приватниот сектор (компаниите) во Република Северна Македонија.



Слика 2: Врската меѓу компаниите, стручните училишта и пазарот на труд

Покрај институционалната подготвеност, пред сè на Министерството за образование и наука и останатите државни образовни институции кои придонесуваат во оваа сфера, неопходно е свој придонес да даде и приватниот сектор, односно активното вклучување на компаниите кои обезбедуваат практично учење и обука на учениците и подготовка за идна работа. Важноста на компаниите не се гледа само во процесот на изведување на практична обука на учениците, туку вклучувањето на компаниите започнува уште пред реализација на практичната обука. Имено, соработката помеѓу работодавачите и стручните лица од сферата на образованието започнува од самата изработка на образовните програми. Ваквата кохезија на искуства од теоретски, методолошки и практичен аспект се солидна основа за развој на образовни програми кои во целост ќе ги задоволат социјалните и техничките аспекти на занимањето и ќе го олеснат преминот кон пазарот на труд.

Но, иако соработката со работодавачите во текот на последните години се зголеми, сепак не е доволна, ако зборуваме за квалитетно функционално стручно образование и обука. Според податоците⁷, земен од Центарот за стручно образование и обука, за учебната 2019/2020 година, во четиригодишното техничко стручно образование, во процесот на реализацијата на практичната обука се вклучени 887 компании во кои практична обука реализираат 8.876 ученици од вкупно 37.140 запишани ученици. Останатите 28.264 ученици, практичната обука ја реализираат во училиштето, без можност да одат кај работодавач.

Во тригодишното стручно образование за занимања, во процесот на реализацијата на практичната обука, се вклучени 453 компании во кои практичната обука ја реализираат 1.856 ученици од вкупно 2.815 запишани ученици, додека останатите ја реализираат во училиштето.

Податоците не ни ја даваат убавата слика за која мечтаеме. Повеќе од очигледно е дека, ако приватниот сектор има потреба од стручен и квалификуван кадар, мора да ги отвори вратите на своите компании и да овозможи учениците квалитетно да ја реализираат практичната обука.

7 Податоците редовно секоја година се доставуваат до Владата на Република Северна Македонија

НАОДИ ОД ИСТРАЖУВАЊЕТО



Во овој дел се прикажани наодите добиени преку анализата на одговорите во анкетните прашалници наменети за компаниите, која беше спроведена на терен. Во текот на истражувањето беа опфатени 70 компании низ цела Македонија.

Прашалникот се состоеше од два дела. Во првиот дел од прашалникот испитаниците кои учествуваа во анализата дадоа општи информации за своите компании.

I. Општи информации

Од вкупниот број опфатени компании во анкетните прашалници, според планските региони, 27 компании или 38,57% се од Скопскиот регион; 14 компании или 20% од Вардарскиот регион и исто толку од Пелагонискиот регион; 2 компании или 2,86% од Југозападниот регион и исто толку компании од Југоисточниот регион; 7 компании или 10% од Источниот регион; 3 компании или 4,29% од Полошкиот регион и 1 компанија или 1,43% од Североисточниот регион. Во табела бр.1 регионално е претставен бројот на компании опфатени со анкетањето.

Табела бр. 1: Број на компании опфатени со анкетањето по региони

Региони според НТЕС	Број на компании	%
Скопски регион	27	38,57
Вардарски регион	14	20,00
Југозападен регион	2	2,86
Југоисточен регион	2	2,86
Источен регион	7	10,00
Полошки регион	3	4,29
Пелагониски регион	14	20,00
Североисточен регион	1	1,43

Во анкетата беа опфатени компании кои припаѓаа на 11 сектори на квалификации според НРК. Од вкупниот број на компании, 15,71% од компаниите припаѓаат на секторот економија, право и трговија и секторот хемија и технологија, 14,29% припаѓаат на секторот, текстил, кожа и слични производи и 12,86% на секторот геологија, рударство и металургија. Од останатите компании 8,57% припаѓаат на секторот електротехника (ИКТ) и секторот угостителство и туризам, 7,14% на секторот градежништво и геодезија и секторот лични услуги, 4,29% на секторот машинство, а 2,86% на секторот земјоделство, рибарство и ветеринарство и секторот сообраќај, транспорт и складирање. Податоците се прикажани во табела број 2.

Табела бр. 2: Број на компании според секторот на квалификации на којшто припаѓаат

Сектори на квалификации според НРК	Број на компании	%
Геологија, рударство и металургија	9	12,86
Градежништво и геодезија	5	7,14
Економија, право и трговија	11	15,71
Електротехника (ИКТ)	6	8,57
Земјоделство, рибарство и ветеринарство	2	2,86
Лични услуги	5	7,14
Машинство	3	4,29
Сообраќај, транспорт и складирање	2	2,86
Текстил, кожа и слични производи	10	14,29
Угостителство и туризам	6	8,57
Хемија и технологија	11	15,71

Во анкетата учествуваа компании кои припаѓаат на различни економски сектори според дејностите во НКД. Податоците се прикажани во табела број 3.

Табела бр. 3: Број на компании по својата дејност според НКД

Дејности според НКД	Број на компании	%
Земјоделство, шумарство и рибарство	1	1,43
Рударство и вадење камен	3	4,29
Преработувачка индустрија	30	42,86
Снабдување со електрична енергија, гас, пареа и климатизација	3	4,29
Снабдување со вода; отстранување на отпадни води, управување со отпад и дејности за санација на околината	1	1,43
Градежништво	5	7,14
Трговија на големо и трговија на мало, поправка на моторни возила и мотоцикли	3	4,29
Транспорт и складирање	3	4,29
Информации и комуникации	2	2,86
Објекти за сместување и сервисни дејности со храна	3	4,29
Финансиски дејности и дејности на осигурување	4	5,71
Дејности во врска со недвижен имот	1	1,43
Стручни, научни и технички дејности	2	2,86
Административни и помошни услужни дејности	5	7,14
Други услужни дејности	4	5,71

II. Вклученост на приватниот сектор во стручното образование и обука и соработката со училиштата

Во вториот дел на прашалникот, насловен како *Вклученост на приватниот сектор во стручното образование и обука и соработката со училиштата*, основната цел беше да се идентификуваат актуелните состојби во врска со реализацијата на практичната обука, интересот на компаниите за вклученост во стручното образование и обука и поддршката што ја даваат компаниите на училиштата (финансиска, материјална и сл.), како и да се добијат информации што ќе преземат компаниите со учениците кои ја реализирале практичната обука кај нив по завршувањето на стручното образование.

Од анкетираниите 70 компании, на прашањето дали нивната компанија досега остварила соработка со средно стручно училиште, 60% од испитаниците се изјасниле дека немаат остварено соработка, додека 40% одговориле дека имаат остварено соработка со стручно училиште. Податоците се прикажани графички во слика број 3.



Слика 3: Соработка на компаниите со средно стручно училиште

Иако потребата за заедничка соработка во стручното образование и обука е неминовна и неопходна за да се подигне нивото и одржливост на квалитетот, посебно во реализацијата на практичната обука, податоците покажуваат дека сè уште е недоволна соработката помеѓу компаниите и стручните училишта. Ваквата состојба укажува дека има потреба од преземање различни активности да се интензивира ваквата соработка.

Тргувајќи од ваквата состојба, Стопанската комора на Македонија смета дека во иднина треба да биде иницијатор за продлабочување на соработка помеѓу стручните училишта и компаниите преку бројни работни состаноци, заеднички настани за промоција на соработката и взаемни посети на стручните училишта и компании. Овој пристап ќе помогне во вмрежувањето на сите засегнати страни, а ќе резултира со нови идеи и проекти од кои ќе имаат придобивки сите засегнати страни, но и пошироката заедница.

Оние компании кои позитивно одговорија на претходното прашање, на следното прашање требаше да дадат одговор за формата на соработка што ја остваруваат со стручните училишта. Според податоците, од вкупно 28 компании, 19 компании соработуваат преку реализација на практична обука на учениците во компанијата, 7 компании одговорија дека тоа го остваруваат преку посета и разгледување на компанијата од страна на учениците, а само 2 компании одговорија дека опремиле училишна работилница. Графички приказ е даден на сликата број 4.

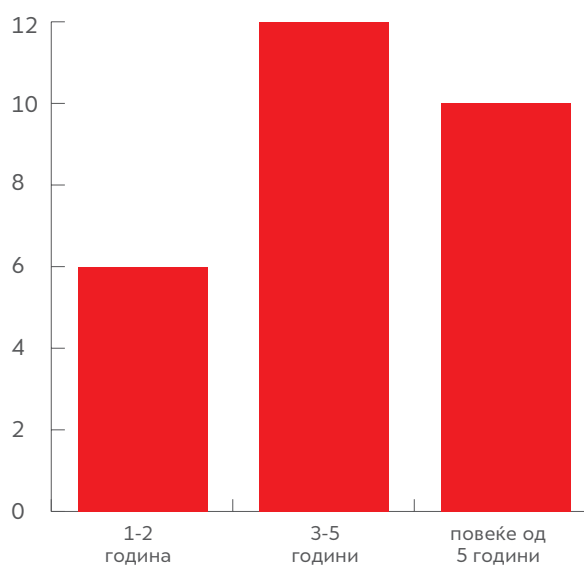


Слика 4: Форма на реализирана соработка меѓу компании и стручни училишта

Ако посистематски се разгледаат податоците како се остварува соработка, забележливо е дека „практичната обука во компанија“ како форма е најзастапена. Освен понудените одговори („практична обука во компанија“, „посета и разгледување на компанија“ и „опременување на училишна работилница/лабораторија“) во другите форми на соработка, компаниите кои учествуваа во анкетата, истакнаа дека соработката се реализира и преку предавања и модули за образование на возрасни, како и преку програми за преквалификација на работната сила, што е позитивен пример дека компаниите кои се вклучени во процесот на стручното образование и обука даваат придонес и во образованието за возрасните.

На следното прашање колку долго се остварува соработката со стручното училиште, 6 компании одговориле дека соработката е од 1 до 2 години, 12 компании

имаат соработка од 3 до 5 години, додека 10 компании одговориле дека соработката со стручните училишта се одвива повеќе од 5 години, што е прикажано на слика број 5.



Слика 5: Времетраење на реализираната соработка помеѓу компаниите и стручните училишта

Податоците покажуваат дека компаниите кои започнале соработка со стручните училишта и понатаму ја продолжуваат истата. Можеби ваквата соработка на компаниите треба да се посочува како добар пример за да се поттикне соработката и кај оние компании кои сè уште не се вклучени во процесот на стручното образование и обука.

Во табела број 4 прикажани се квалификациите за кои учениците реализираат практична обука во компаниите.

Табела број 4: Квалификации за кои се реализира практична обука

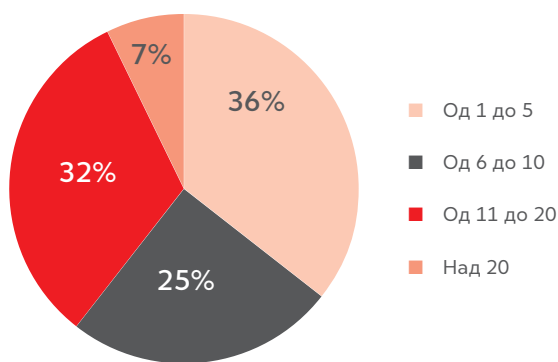
Сектори	Квалификации и занимања	Сектори	Квалификации и занимања
Геологија, рударство и металургија	Рударски техничар	Сообраќај, транспорт и складирање	Техничар за транспорт и шпедиција
	Геолошки техничар		Конфекционер
Градежништво и геодезија	Градежен техничар	Текстил, кожа и слични производи	Шивач
	Сметководител		Рецепционер
Економија, право и трговија	Канцелариски службеник	Угостителство и туризам	Келнер
	Правен техничар		Готвач
Електротехника (ИКТ)	Електротехничар енергетичар	Хемија и технологија	Хемиски процесен оператор за гума
	Мехатроничар		Прехранбен техничар
Машинство	Електроинсталатер монтер		
	Бравар		
	Одржувач на машини		
	Оператор на универзален струг		
	Оператор на универзална глодалка		
	Оператор на ЦНЦ-машини		
	Дреар		
	Заварувач		

Од добиените податоците може да се забележи дека наведените квалификации и занимања за кои се реализира практична обука во компаниите, соодветствуваат со побаруваните занимања на пазарот на трудот, објавени во официјалните анализи на Агенцијата за вработување на Република Северна Македонија⁸.

По идентификување за кои квалификации се реализира практична обука, од компаниите беше побарано да одговорат за бројот на ученици кои во текот на учебната година реализираат практична обука кај нив. Според тоа, 36% од компа-

8 Годишен извештај за 2019 година на Агенцијата за вработување на Република Северна Македонија, <https://av.gov.mk/content/%D0%94%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D0%B8/%D0%98%D0%B7%D0%B2%D0%B5%D1%88%D1%82%D0%B0%D1%98%20%D0%BD%D0%B0%20%D0%90%D0%92%D0%A0%D0%A1%D0%9C%202019.pdf>

ниите одговориле дека кај нив практична обука реализираат од 1-6 ученица, 25% одговориле дека реализираат од 6 до 10 ученици, 32% од компаниите од 11 до 20 ученици, додека многу мал е процентот на компании и тоа 7%, каде над 20 ученици реализираат практична обука. Графички приказ е даден во слика број 6.



Слика 6: Број на ученици кои реализираат практична обука во една компанија

Имајќи го предвид бројот на ученици што реализираат практична обука во компанија во текот на една учебна година, се забележува податокот дека мал е процентот на компании кои можат да апсорбираат повеќе од 20 ученици на практична обука во текот на една година.

Според податоците од Државниот завод за статистика⁹, овој податок соодветствува со статистиката за бројот на активни деловни субјекти според број на вработени, односно само 0,3% од активните деловни субјекти имаат над 250 вработени. Според статистиката, во македонската економија најголемо учество или 80,7% имаат деловните субјекти со 1-9 вработени. Согласно оваа пазарна состојба, предвидлива е малата бројка на компании кои ќе можат да примат повеќе ученици на практична обука во текот на годината.

Врз основа на сознанието за бројот на ученици кои реализираат практична обука во една компанија, следното прашање за кое се бараше одговор беше да се наведе колку дена во неделата учениците реализираат практична обука во компанијата. Најголем број од компаниите навеле дека учениците реализирале практична обука кај нив во времетраење не повеќе од 5 (пет) дена во една учебна година, додека мал е бројот на компании, кај кои учениците реализирале пракса до 30 дена во текот на една учебна година.

На прашањето дали во нивната компанија имаат ментор задолжен за реализација на практичната обука, од вкупно 28 компании кои позитивно одговориле дека ре-

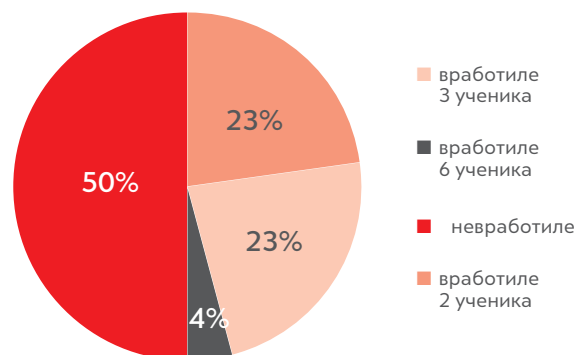
лизираат практична обука на ученици, 27 компании се изјасниле дека имаат задолжено лице/ментор кој се грижи за учениците и ги следи во нивниот напредок, но и посетувал обуката за ментори, додека 1 компанија се изјаснила дека има задолжено лице кое е задолжено за следење на учениците, но не ја посетувал обуката за ментори.

Тоа укажува дека расте свеста на компаниите за почитување на Стандардот за изведување практична обука на учениците кај работодавачите¹⁰ и Стандардот за стручен и друг кадар за спроведување на практичната обука кај работодавачите, од една страна и почитување на безбедносните мерки во процесот на производство или при реализација на услугите кај услужните компании, од друга страна.

Истовремено, 25 од компаниите, кои имаат сертифицирани ментори, на прашањето дали во текот на реализацијата на практичната обука на учениците се водат по планот за реализација на практичната обука и наставната програма, одговориле позитивно. Незначителен е бројот на компании кои одговориле дека во текот на реализацијата на праксата немаат претходно подготвен план и програма по кои се водат во текот на практичната обука на учениците.

Ова укажува дека обуката за ментори во компании е корисна за подготовка на програмата за практична обука.

За да се добијат конкретни одговори од компаниите кои претходно одговориле дека имаат соработка со стручните училишта и се вклучени во процесот на реализација на практичната обука на учениците, беше поставено прашањето дали по завршување на образованието и практичната обука во нивната работна средина вработиле ученици и колкав е бројот на вработени ученици. Во таа насока, по 23% од компаниите одговориле дека вработиле по 2 или 3 ученици, а 1 компанија одговорила дека вработила 6 ученици. Останатите 50% од компаниите немаат вработено ниту еден од учениците кои реализирале обука во нивната работна средина. Податоците се графички прикажани во слика број 7.



Слика 7: Број на компании кои вработиле ученици, по завршување на образованието и практичната обука во самата компанија

¹⁰ Стандардите за изведување практична обука на учениците кај работодавачите и Стандардот за стручен и друг кадар за спроведување на практичната обука кај работодавачите, Центар за стручно образование и обука <http://csso.edu.mk/pocetna/istrazuvanje/standardi/>

Податоците не ја покажуваат светлата страна, имајќи предвид дека на пазарот на труд има неусогласеност на понудата и побарувачката за вештини и квалификации и компаниите се во постојана потрага по стручен кадар. Реализацијата на практичната обука на реално работно ниво треба да биде можност за компаниите, за да вложуваат во идниот човечкиот потенцијал и да подготвуваат кадри за своите потреби.

Имајќи предвид дека за квалитетно стручно образование и обука се потребни финансиски вложувања, следното прашање беше насочено кон добивање сознанија дали компаниите вложуваат во стручните училишта преку финансиска стимулација или дополнителна материјална помош на училиштата или/и на учениците. Согласно добиените податоци, најголем дел од компаниите или 80%, одговориле дека не даваат финансиска помош, додека 20% одговориле дека вложуваат материјални средства во училишните работилници или лаборатории, стипендираат ученици или обезбедуваат превоз и топол оброк за учениците кои реализираат практична обука во нивната работна средина.

Сознанијата од добиените податоци за недоволниот број на компании кои соработуваат со училиштата укажуваат дека компаниите целосно не ја разбирале придобивката од реализацијата на практичната обука во нивната работна средина како можност да го подготвуваат својот иден кадар, во кој не треба дополнително да вложуваат по нивното вработување.

Доколку се подигне свеста за придобивките од соработката со стручните училишта, може да се очекува да ги зголемат и вложувањата и стимулациите кон учениците и стручните училишта.

На следното прашање дали постои можност во следниот период да остварат некаков вид на соработка со средно стручно училиште, по нашиот разговор со компаниите кои досега не оствариле соработка со училиштата, 81% од компаниите одговориле позитивно дека би сакале да остварат соработка со стручните училишта. Резултатите графички се прикажани на слика број 8.



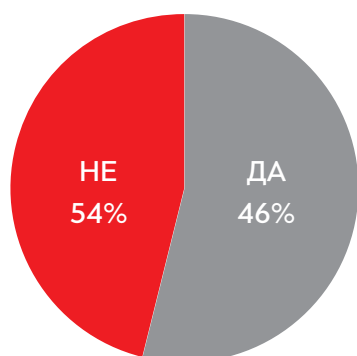
Слика 8: Можност за соработка на компаниите и стручните училишта

Тргувајќи од фактот дека реализација на практичната обука во компаниите има дополнителни фискални импликации, од компаниите беше побарано да објаснат каков вид на финансиски средства и субвенции им се потребни за да се интензивира соработката со стручните училишта. Во следната, табела број 5, се наведени добиените предлози од компаниите.

Табела бр. 5: Преглед на финансиски средства и субвенции побарани од компаниите

Финансиска помош на компаниите	
1.	Субвенции за изработка на едукативен материјал за обука за безбедност при работа и визуелизација и практично учење за процесите на создавање на производите од производствениот асортиман на компанијата.
2.	Субвенции за едукативни материјали и средства
3.	Субвенции за едукација на кадарот
4.	Субвенции за закупнина за подобар простор за теоретскиот дел од обуката
5.	Средства за алати и машини
6.	Дополнителна опрема за обука на учениците
7.	Нови програми за релевантни квалификации
8.	Паричен надоместок за менторот и опрема за обука и вежби
9.	Паричен надоместок за стручниот кадар кој е ангажиран за подготовка на програми и кој работи со учениците
10.	Паричен надоместок за превоз и храна (посебно за ученици од другите градови)
11.	Паричен надоместок за учениците за првите две години
12.	Паричен надоместок за осигурување на учениците
13.	Даночни ослободувања
14.	Царински ослободувања
15.	Стипендирање на ученици
16.	Студиски патувања

Во моментот на спроведување на анкетата, на прашањето поврзано со подготвеност на компаниите да вложуваат дел од сопствените средства во обезбедување на потребните кадри преку моделот на дуално образование, од вкупниот број на компании, кај 38 компании постои интерес да вложуваат сопствени средства за обезбедување кадар, додека кај 32 компании не постои интерес да ги вложуваат сопствените средства за да го обезбедат кадарот кој им е потребен. Иако бројката на компании кои сакаат да вложуваат во обезбедување сопствен кадар е поголема, сепак е недоволна и укажува дека компаниите не се подготвени да вложуваат во обезбедување сопствен кадар. За размислување е дека овие податоци се должат на недоволната соработка на компаниите со стручните училишта или недовербата во стручното образование и обука за едуцирање на стручен кадар. Уште едно размислување кое се наметнува, а произлегува од самото прашање, е можноста дека немаат доволно информации за процесот на дуално образование и неговите придобивки. Добиените податоци се прикажани во слика број 9.



Слика 9: Подготвеност на компаниите да вложуваат во потребните кадри

Сознанијата укажуваат дека во оваа насока е потребно да се одржуваат настани за подигање на свеста за придобивките од стручното образование и обука и реализацијата на практичната обука и обезбедување на некакви олеснувања (царински или даночни) на компаниите кои самите инвестираат во својот кадар.

На следното прашање, кое претставува надоврзување на претходното прашање, дали го познаваат концептот на дуалното образование, се потврдува констатацијата од претходното прашање дека компаниите немаат доволно информации за концептот на дуално образование. Од вкупно 70-те анкетирани компании, 60% одговориле дека немаат доволно информации, додека 40% од компаниите позитивно одговориле, што е графички претставено во слика број 10.



Слика 10: Информираност на компаниите за концептот на дуално образование

Податоците само ги потврдуваат заложбите што ги прават образовните институции преку Проектот „Образование за вработување“ и Стопанската комора на Македонија да преземаат активности насочени кон информирање на компаниите околу оваа сфера. Во рамките на активностите на Стопанската комора на Македонија, во текот на 2019 година беа реализирани информативни настани во регионалните комори, здруженијата и асоцијациите, како и со Советот на странски инвеститори.

Во табелата број 6 се систематизирани одговорите на компаниите кои беа опфатени со анкетањето, за прашањето за кои занимања имаат потреба, а за истите нема доволно образовни кадри. Мислењата кои беа наведени, ги опфаќаат квалификациите што можат да се стекнат и преку програми што се реализираат во средното стручно образование, но и преку студиски програми во високото образование.

Табела бр. 6: Побарувани квалификации од компаниите

Сектори на квалификации	Квалификации	Сектори на квалификации	Квалификации	
Градежништво и геодезија	Градежен техничар	Туристичка струка	Туристички водич	
	Сидотесар		Техничар за манифестации и настани	
Хемија и технологија	Пекар		Водич за алтернативен туризам	
	Месар		Келнер за угостителско послужување	
	Произведувач на пиво		Послужувач на вино	
	Хемиски техничар		Бариста	
Лични услуги	Филигранист		Собарка	
Економија, право и трговија	Продавач		Рударско-геолошка струка	Рударски инженер за подземна експлоатација
	Електромонтер			Рударски инженер за преработка на минерални суровини
	Електроинсталатер			Кројач
Електротехника	Електричар	Текстилна струка		Пеглач
	Електротехничар		Шивач	
	Мехатроничар		Кожар	
	ИТ-техничар		Моден дизајнер	

Сектори на квалификации	Квалификации
Електрометална и машинска струка	Дреар
	Металостругар
	Заварувач
	Бравар
	Автомеханичар
	Машински техничар
	Ракувач на вилушкар
	Енергетичар
	Ракувач со енергетски постројки
	Одржувач на конфекциски машини
Земјоделска струка	Оператор на процесна опрема
	Агроном
	Стручно лице за работа во млин
Здравство и социјална заштита	Земјоделски инженер
	Фармацевстички техничар
Сообраќај, транспорт и складирање	Ортопед
	Логистика

Сознанијата дополнително ги потврдија резултатите што беа добиени преку анализата која беше спроведена минатата, 2019 година, од страна на Стопанската комора на Македонија, во рамките на Проектот „Образование за вработување“, насловена како „Анализа на предвидените потреби од занимања во клучните седум сектори на квалификации“ за побаруваните занимања.

Тоа укажува дека образовните институции треба да воведат нови програми за квалификации кои се побарувани на пазарот на труд со цел да се задоволат потребите на компаниите.

Насроти претходното прашање за потребни квалификации за непречено работење на компаниите, во анкетата од особен интерес беше да се испита и за кои занимања нема потреба понатаму да се инвестира во образование на кадри поради презаситеноста на пазарот на труд. Одговорите на компаниите кои дадоа свое мислење по однос на ова прашање беа идентични. Од наведените занимања за кои има презаситеност на пазарот на труд и за кои нема потреба да се инвестира беа економски и правни техничари и дипломирани економисти и правници. Во оваа група спаѓаат и хотелско-угостителски техничари за кои беше коментирано дека немаат стручни знаења и вештини ниту за хотелски, ниту за угостителски техничари. Некои од компаниите сметаат дека има презаситеност и од веб-дизајнери.

ЗАКЛУЧОЦИ И ПРЕДЛОГ-МЕРКИ

Од анализата на одговорите на компаниите, можат да се изведат следните



ЗАКЛУЧОЦИ

1. Соработката меѓу компаниите и училиштата е недоволна и покрај тоа што компаниите се соочуваат со недостиг на стручен кадар во своето тековно работење. Оваа појава не е карактеристика само во еден плански регион, туку се јавува во сите плански региони, во сите сектори според НРК и во сите економски дејности според НКД.
2. Најзастапена форма кај компаниите кои соработуваат со стручните училишта е реализацијата на практичната обука во компанија.
3. Компаниите кои започнале соработката со стручните училишта во процесот на стручното образование и обука, соработката ја продолжуваат и понатаму.
4. Квалификациите за кои се реализира практична обука во компаниите, соодветствуваат со побаруваните занимања на пазарот на трудот, објавени во официјалните анализи на Агенцијата за вработување на Република Северна Македонија, но не во целост.
5. Најчесто компаниите кои примаат ученици за реализација на практичната обука можат да примат помалку од 20 ученици.
6. Во најголем број од компаниите во кои се реализирала практична обука, времетраењето на практичната обука не била повеќе од 5 (пет) дена во една учебна година, додека е мал бројот на компании во кои практичната обука се реализирала до 30 дена во текот на една учебна година.

7. Компаниите кои примаат ученици за реализација на практичната обука во повеќето случаи имаат задолжено лице/ментор кој се грижи за учениците и посетувал обука за ментори.
8. Компаниите кои имаат сертифицирани ментори во најголем број се водат по планот за реализација на практичната обука и наставната програма. Незначителен е бројот на компании кои во текот на реализацијата на практичната обука немаат претходно подготвен план и програма.
9. Обуката за ментори во компании е корисна за сертифицираните ментори и наоѓа практична примена во реализацијата на практичната обука.
10. Мал број од компаниите ги вработуваат завршените учениците кои реализирале практична обука кај нив, иако се во постојана потрага по стручен кадар.
11. Најголем дел од компаниите или 80%, не даваат финансиска помош или не вложуваат материјални средства во училишните работилници или лаборатории. Мал е бројот на компании кои обезбедуваат стипендии, превоз или топол оброк за учениците кои реализираат практична обука во нивната работна средина.
12. Постои интерес кај компаниите да започнат соработка со стручните училишта.
13. Компаниите во кои се реализира практичната обука бараат субвенционирање од државата во вид на царинско и даночно олеснување, паричен надоместок за работата на учениците за првите две години, паричен надоместок за осигурување на учениците, паричен надоместок за работата на менторот и едукативни материјали и обуки за вработените.
14. Компаниите сè уште не се подготвени да вложуваат во обезбедувањето на сопствен кадар.
15. Иако се прават низа промотивни настани, поголем број од компаниите не го разбираат концептот на дуалното образование и придобивките од истото.
16. Недостигот од квалификации се јавува на сите нивоа на НРК.
17. Компаниите сметаат дека на пазарот на труд има презаситеност од економски и правни техничари, дипломирани економисти и правници и веб-дизајнери. За квалификацијата хотелско-угостителски техничар сметаат дека треба да се изработат нови програми и тоа: една за хотелски техничар, а другата за туристички техничар затоа што носителите на квалификацијата немаат стручни знаења и вештини ниту за хотелски, ниту за угостителски техничари.

Од заклучните согледувања произлегоа следниве

ПРЕПОРАКИ

- ▶ Продолжување со промотивните настани за поттикнување на соработката меѓу компаниите и стручните училишта преку:
 - a. *Презентирање добри практики од ваквите соработки на панел-дискуси, конференции, јавни дебати, организирани од Стојанската комора на Македонија, Министерството за образование и наука и други образовни институции, организации;*

- б. медиумско презентирање на добри практики од страна на ученици кои реализирале практична обука во компании (искуства и добри страни). Тоа е еден вид на промоција и на самата компанија за нејзината посветеност и одговорност;
 - в. медиумско презентирање на соработката помеѓу компаниите и училищата, особено за придобивките од инвестирањето на компанијата во училиштето;
 - џ. медиумско презентирање на новите образовни програми за квалификации;
 - г. заеднички посејти на министерот за образование и наука и претседателот на СКМ во компаниите за презентирање на придобивки од взаемна соработка;
 - з. посејти на раководствата на компаниите во училищата, организирани преку СКМ и МОН, за да се запознаат со квалификациите што ги нудат училищата;
 - е. организирање манифестација на годишно ниво од страна на министерот за образование и наука и претседателот на СКМ за доделување плакети или благодарници на компании кои соработуваат со стручни училишта и на компании кои стипендираат ученици и вработуваат ученици по нивно завршување на стручното образование;
 - ж. настани за потпишување на компаниите за обезбедување ментори и сертифицирање на истите.
- ▶ Изработка на анализи на годишно ниво од страна на СКМ за потребните квалификации и хармонизирање на образовните квалификации согласно побарувањата на приватниот сектор.
 - ▶ Вклучување на Комората во креирањето и носењето на политиките во образовниот систем, врз основа на анализите за побарувани занимања и искуствата и сознанијата што тековно ги добива од компаниите.
 - ▶ Поголема флексибилност на образовните институции за воведување на образовни програми за стекнување квалификации потребни за продуктивност на компаниите.
 - ▶ Олеснување на процедурите и времетраењето за изработка на новите образовни програми.
 - ▶ Изработка на стандарди на занимања и стандарди на квалификации согласно потребите на бизнис заедницата со заедничко учество на претставници на работодавачи од определениот сектор на квалификации и образовни институции.
 - ▶ Изработка на нови или модернизирање на постојните образовни програми за стекнување квалификации според потребите на приватниот сектор.
 - ▶ Воведување стимулативни мерки од страна на државата за приватниот сектор кој е директно вклучен во стручното образование и обука и соработува со стручните училишта по повеќе основи:
 - а. даночни ослободувања на компаниите кои вклучуваат ученици за реализирање на практичната обука (ослободување од данок на добивка за првите години додека се воведува практичната настава и намалување на персоналниот данок по сите основи за 5%);
 - б. ослободување на компанијата од плаќање персонален данок и придонеси за менторот со цел да се поттикне зго-

лемување на бројот на менторите за практична обука во една компанија;

- в. иаричен надоместок за учениците кои реализираат практична обука во компаниите за првите една до две години;
 - џ. иаричен надоместок за учениците кои реализираат практична обука во компаниите за осигурување и здравствени ирежледи.
- Воспоставување систем на дуално образование и изработка на концепт за дуално образование со фокус на практичната обука.

Предлоџ:

- а. Во шекот на првата година од стручно образование учениците да реализираат практична настава во компаниите еден ден во неделата;
- б. во шекот на втората година од стручно образование учениците да реализираат практична обука во компаниите два дена во неделата;
- в. во шекот на третата година од стручно образование, учениците да реализираат практична обука во компаниите три дена во неделата.

Во секој случај, мора брзо да се делува, бидејќи денес, со ваков систем, ние создаваме кадар кој не може да се реализира на пазарот на труд. Дополнително, неповратно ги губиме најдобрите ученици кои го дооформуваат своето образование надвор од нашата државата и најдобрите работници, бидејќи таму се вработуваат. На тој начин, овозможуваме нашите инвестиции во човечкиот капитал да станат инвестиции во човечки капитал за другите држави и тоа во услови кога на компаниите им е неопходен стручен и компетентен кадар.

АНЕКС 1:**ПРАШАЛНИК ЗА КОМПАНИИТЕ**

ВКЛУЧЕНОСТ НА ПРИВАТНИОТ СЕКТОР ВО СТРУЧНОТО ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУКА И СОРАБОТКА СО УЧИЛИШТАТА

Добиените податоци се доверливи и ќе се користат исклучиво за изработка на статистичка анализа.

Прашањата се одговараат: со впишување на одговорот на дадената линија, или со впишување „X“ во соодветното квадратче.

I. Идентификациони податоци за претпријатието**1. Назив на претпријатието****2. Општина**

Шифра

3. Регион (анекс 1)**7. Дејност (впишете ги соодветните шифри од Националната класификација на дејности - НКД рев.2):**

Шифра

а) Основна:

б) Дополнителна/и:

1 2 **II. Прашања за вклученост на приватниот сектор во стручното образование и обука и соработката со училиштата****1. Дали Вашата компанија досега остварила соработка со средно стручно училиште?**

а) ДА

б) НЕ

2. Доколку постои соработка како се реализира:

- а) Практична обука во компанијата.....
- б) Посета и разгледување на компанијата.....
- в) Опремување на училишна работилница/лабораторија.....
- г) Други форми (наведете кои).....

3. Доколку во Вашата компанија се реализира практична обука, колку долго остварувате соработка со училиштето?

- а) Помалку од 1 година
- б) 1-2 години
- в) 3-5 години
- г) Повеќе од 5 години

4. За која квалификација се реализира практична обука во Вашата компанија?**5. Колку ученици во текот на учебната година реализираат практична обука во Вашата компанија?**

- а) 1-5 ученици
- б) 6-10 ученици
- в) 11-20 ученици
- г) Повеќе од 20 ученици

6. Колку дена во неделата учениците реализираат практична обука во Вашата компанија?

7. Дали во Вашата компанија имате ментор кој ја следи реализацијата на практична обука на учениците?

8. Дали постои план и програма по кои се реализира практичната обука во Вашата компанија?

ДА

НЕ

9. Колку ученици по завршувањето на образованието и практичната обука во Вашата компанија се вработиле во Вашата компанија?

10. Дали во досегашната соработка сте обезбедиле финансиска или материјална помош на училиштето и/или учениците?

ДА

НЕ

Доколку одговорите ДА, наведете каква помош сте обезбедиле (пр. стипендија на учениците, патни трошоци, топол оброк, опрема):

11. Доколку досега не сте соработувале со ниедно стручно училиште, дали постои можност во следниов период да остварите некој вид соработка?

а) ДА

б) НЕ

12. Дали се потребни некој вид на субвенции кои ќе помогнат во зголемувањето на соработката меѓу Вашата компанија и училиштата?

а) ДА

б) НЕ

Ако одговорот е ДА, Ве молиме, напишете какви субвенции се потребни:

13. Дали сте подготвени да вложувате дел од сопствените средства во обезбедување на Вам потребните кадри преку моделот на дуално образование?

а) ДА

б) НЕ

14. Дали располагате со доволно информации за моделот на дуалното образование?

а) ДА

б) НЕ

15. За кои занимања имате потреба, а за истите нема доволно образовани кадри?

16. За кои занимања, по Ваше мислење, не треба веќе да се образуваат кадри бидејќи има доволно на пазарот на труд?

Податоци за лицето кое го пополнува прашалникот:

Име и презиме:

Контакт-телефон:

Е-адреса:

Ви благодариме за издвоеното време!