



## ИЗВЕШТАЈ ОД НАЦИОНАЛНА АНАЛИЗА Земја: Северна Македонија

Подготвиле: Клелија Живковиќ, Јане Чаловски

### 1. Краток вовед во СОО контекстот на земјата (околу ½ страница)

Нашата земја има долга традиција на стручно оспособување, со повеќе специјализирани средни училишта кои нудат образование за специфични вештини за средношколци на пазарот на труд (посетувањето средно училиште е задолжително за македонските граѓани). За разлика од нив, за возрастните групи над 25 години, посебен фокус се става на доживотното учење.

Во 2016 година беше развиена „Стратегијата за образование на возрасни (2019-2023)“ заснована на проектот EuropeAid/135834/IN/SER/MK: „Зајакнување на доживотното учење преку модернизација на системот за стручно образование и обука и образованието на возрасни.“ Оваа стратегија цели да го модернизира образованието на возрасни преку воспоставување систем на верификација на институции и програми за неформално образование. Стратегија вклучува и усогласување на законодавната рамка со целите на проектот и формирање на Центар за образование на возрасни, јавно тело чија мисија е да промовира систем на образование на возрасни кој ќе биде функционален, модерен и во согласност со стандардите на ЕУ. Примарна надлежност во овие процеси има Министерството за образование и наука; сепак, Центарот за на образование на возрасни носи непосредна надлежност.

Најновите податоци од 2016 година кои се наоѓаат на веб-страницата на Државниот завод за статистика покажуваат:<sup>1</sup>

**Т-01: Учество во образованието и доживотното учење по возраст, урбано и рурално, 2016 г.**

Вкупно	Учесници	Не-учесници	Возрасна
--------	----------	-------------	----------



							група
Број	%	Број	%	Стапка на учество во образование и обука	Број	%	
<b>1 180 558</b>	<b>100</b>	<b>150 111</b>	<b>100</b>	<b>12.7</b>	<b>1 030 447</b>	<b>100</b>	<b>Вкупно (25-64)</b>
324 820	27.5	67 046	44.7	20.6	257 774	25.0	25-34
306 714	26.0	41 993	28.0	13.7	264 721	25.7	35-44
287 447	24.3	27 018	18.0	9.4	260 429	25.3	45-54
261 577	22.2	14 055	9.4	5.4	247 522	24.0	55-64
<b>653 019</b>	<b>100</b>	<b>114 784</b>	<b>100</b>	<b>17.6</b>	<b>538 235</b>	<b>100</b>	<b>Урбано (25-64)</b>
180 313	27.6	52 078	45.4	28.9	128 236	23.8	25-34
161 499	24.7	32 005	27.9	19.8	129 494	24.1	35-44
151 716	23.2	19 827	17.3	13.1	131 889	24.5	45-54
159 491	24.4	10 874	9.5	6.8	148 617	27.6	55-64
<b>527 539</b>	<b>100</b>	<b>35 327</b>	<b>100</b>	<b>6.7</b>	<b>492 212</b>	<b>100</b>	<b>Рурално (25-64)</b>
144 507	27.4	14 968	42.4	10.4	129 539	26.3	25-34
145 215	27.5	9 988	28.3	6.9	135 227	27.5	35-44
135 731	25.7	7 191	20.4	5.3	128 540	26.1	45-54
102 086	19.4	3 180	9.0	3.1	98 905	20.1	55-64

Извор: <https://www.stat.gov.mk/PrikaziPoslednaPublikacija.aspx?id=78>

„Работнички Универзитет Кочо Рацин“, јавно претпријатие основано во Југославија, сега компанија во приватна сопственост, повеќе од 60 години испорачува курсеви за стручно образование и обука на населението во Македонија. Дополнително, бизнисите за стручно образование и обука се најуспешниот модел на претприемништво во земјата, воглавно во доменот на дигитални технологии. Во последните неколку години Агенцијата за вработување на Република Македонија нуди субвенции за лица кои сакаат да земат учество во курсеви за дигитални вештини преку таквите компании. Без разлика дали сертификатите се верификувани, и дали се формално прифатени, овие курсеви се подобни за вработување и подобни за грантови за самовработување понудени од агенцијата. Во 2020 година, Управата за јавни приходи понуди покривање до 50% од бруто трошоците за ваквите курсеви, или износ од 500 евра за оние кои чинат повеќе од 1000 евра. Националната рамка на квалификации (НРК) беше развиена во 2011 година, формализирајќи го опсегот на квалификации признаени на пазарот на труд.

Со неа, формално признаените квалификации беа поделени во две категории:

1) Квалификации од завршено образование, стекнати со запишување во јавни образовни програми, како што се средно или високо образование, и доказ за стекнато знаење преку положен испит. Овие квалификации нудат докази за постигнато ниво на образование, потврдувајќи го личниот и професионален раст и подготвеност за напредок во рамките на образовниот систем и пазарот на труд. На студентите им се доделуваат официјални дипломи.

2) Стручно оспособување, стекнато со запишување во посебни јавни образовни програми, како на пр модули или курсеви, и доказ за стекнато знаење преку положен испит. Овие квалификации нудат докази за вештини стекнати во формално признаен образовен формат, применливи во една или повеќе професионални области со директна врска до пазарот на труд, кој не ги исполнува критериумите на ниту едно дефинирано ниво на образование. Секторска комисија ги оценува и ги доделува сертификатите.

Растечката дигитализација на производите и услугите ја направи нашата земја главен кандидат за аутсорсинг на труд за нивен развој, правејќи ги високо платените работни места во технолошкиот сектор најпривлечни за барателите на работа. Профилите на вработените за овие работни места обично бараат од апликантите да имаат доказ за вештини како што се практично искуство и портфолио наместо специфично ниво на образование, што овозможува пораст на сертифицирани и несертифицирани програми за стручно образование и обука кои овозможуваат попрстапен пристап до таквите квалификации. Овој процес ги вклучува креативни индустрии, главно дигиталниот дизајн, како графичкиот или UX/UI дизајнот.

## **2. Поврзаност со европските системи и рамки**

Националната рамка на квалификации беше дизајнирана и развиена во 2011 година според проектот ТЕМПУС бр 145165. Овој процес беше инициран преку иницијативата ТЕМПУС, додека усвојувањето на Европската рамка на квалификации (ЕРК) го поттикна развојот на НРК. При читањето на документацијата на овој процес, може да се забележи силната мотивација и тенденција за исполнување на стандардите на ЕУ и нивно интегрирање во образовната традиција на земјата.

Националниот регистар на квалификации е дел од веб-страницата на НРК. Лесно е достапен, може лесно да се пребарува и има лесно разбирлив кориснички интерфејс. Достапен е исто така и на веб страницата на Агенцијата за вработување. Секоја квалификација има детален опис на профилот, вклучувајќи код, ниво, тип на квалификација, сектор, критериуми и очекувани достигнувања од учењето, кредитите и модули, како и институции кои нудат соодветна обука.

Имено, тие се дефинираат само преку квалификации - „графички техничар“ и „графички дизајнер“ под секторот „графика“, додека „веб дизајнер“ е пандан на „графички дизајн“ во секторот електроника. Постои сектор „уметност“ во кој нема наведени квалификации. Креативните индустрии не се добро застапени во овој регистар. Квалификациите за внатрешен дизајн и дизајн на мебел се наведени во секторот шумарство и преработка на дрво. И покрај тоа што има сектор за текстил и кожа, нема квалификација „моден дизајнер“. Некои од овие недоследности можеби се должат на факултети кои ги нудат програмите; на пример, индустриски дизајн се изучува на Машинскиот инженерски факултет, а дизајнот на облека на Технолошко-металуршкиот факултет,

каде дипломците се инженери. Другите високообразовни институции или СОО кои нудат слични програми, немаат соодветни квалификации.

Во официјалните документи стои дека кредитите се префрлаат на студентите во двете категории на квалификации, како што е опишано во Прашањето 1. Во македонскиот кредит систем постои само еден вид на кредит еквивалентен на ЕКТС и ЕЦВЕТ, и тој кореспондира со 30 часа учење во контекст на високото образование и 25 часа учење во преостанатите програми. Не можевме да најдеме јавно достапни информации за примена на кредити и трансфер на кредити во областа на СОО програмите. Сегашниот Национален систем на занимања беше усвоен како национален стандард во 2015 година и беше објавен во Службен весник бр.178 на 15.10.2015 година. Оваа информација е достапна на официјалната веб-страница на Државниот завод за статистика, каде што ЦГИ е вклучен во податоците.

### **3. Валидација на неформално и неформално учење (VNFIL) (околу 3 - 4 страници)**

Изработувањето на НРК поттикна воведување и развој на валидација на неформалното учење. Овој процес ја истакна потребата за контрола на квалитетот и следење на расположивите можности за учење за возрасни. Постојат два начина за валидација: еден за правни лица и еден за поединци. Развој на НРК е направен во рамките на ЕРК и е усогласен со ЕРК од самиот почеток.

Во случај кога институциите, организациите или компаниите сакаат да обезбедат неформално образование за возрасни, тие мора да се регистрираат во Централен регистар на Р.С. Македонија, под одредена шифра во Националната класификација на дејности (НКД). При оваа постапка правното лице мора прво да ја потврди својата програма преку Центарот за образование на возрасни; откако ќе биде одобрена, правното лице добива валидација како институција за образование на возрасни. Во овој процес, правно лице може да добие потврда за едукација на возрасни во 12 различни области, од кои едната е „Креативно изразување и учество во уметнички и културни настани.“ Во овој процес правните субјекти се задолжени за креирање, развивање, и спроведување на нивните програми по задолжително одобрение од јавните органи.

Одобрување на програмата, а секако и на правно лице, се заснова на следниве критериуми:

- Програмата служи за оспособување на возрасни за работа и различни општествени активности;
- Учесниците добиваат сертификат по завршување на процесот на евалуација на нивното знаење, вештини и компетенции стекнати во програмата;
- Програми кои се фокусирани на писменост, странски јазици и ИКТ технологија мора да имплементираат меѓународни референци;
- Други критериуми поврзани со специфичноста на програмата, дефинирани од Центарот за едукација на возрасни.

Во случај кога поединците сакаат да валидираат сертификат што го добиле преку процес на

неформално образование, мора да поминат низ четири фази:

1. Идентификување на компетенциите на поединецот (т.е. резултатите од учењето) стекнати преку неформално образование;
2. Документирање на резултатите од неформалното учење на поединецот преку приложени докази;
3. Оценување на резултатите од учењето на поединецот преку испитување на приложените докази;
4. Потврдување на достигнувањата на поединецот врз основа на резултатите од учењето.

Нема јавно достапни податоци за тоа колку оваа процедура би го чинела поединецот или колку долго трае целиот процес. Вообичаено во Р. С. Македонија овие процедури бараат плаќање данок. Сепак, не постојат достапни информации за ова. Постои листа на професионалци кои поминале низ овој процес, но нема информации дали списокот е комплетен и редовно ажуриран или податоци за контакт од сертифицираните професионалци. Процесот може да го спроведат институции кои можат да аплицираат за да бидат верифицирани за сите четири или само за почетните фази на валидација.

Дополнително, постои мрежа на информативни точки низ целата земја, вклучувајќи но не ограничувајќи се на сите институции кои се верифицирани за да спроведуваат VNFIL, со нагласок на тоа дека овој процес веќе постои и обезбедени насоки и менторство за потенцијалните апликанти.

Секое правно лице може да аплицира за да биде акредитиран спроведувач на VNFIL процес управуван преку Министерство за образование и наука. Првичната акредитација ќе се врши преку исполнување на општи и специфични критериуми, така што достапните мерки ќе се однесуваат на четирите фази на VNFIL. Наспроти тоа, специфичните критериуми ќе се однесуваат на контролата на квалитетот и мониторингот развиен на национално ниво.

Ниту еден од овие процеси не е специфичен за секторот, иако постои изјава за неформално очекување дека правните лица акредитирани за вршење на VNFIL ќе бидат институции кои нудат образование на возрасни, во документацијата која е достапна на интернет во врска со нејзиното спроведување.

Еден од предизвиците дефинирани во документацијата со која се регулираат процедурите околу VNFIL е развивањето свест за оваа можност, допирајќи до што поголема популација, распространетоста и достапност до информации и сознанието за постоењето информациски пунктови.

**Во продолжение следуваат податоци од Државниот завод за статистика од 2016 година, на кои се прикажува пристапот до информации за населението на Северна Македонија;<sup>2</sup>**



Вкупно		Мажи		Жени		
Број	%	Број	%	Број	%	
1 180 558	100	597 447	100	583 111	100	Вкупно (25-64)
87 208	7.4	44 334	7.4	42 874	7.4	Бесплатни информации
15 989	1.4	8 910	1.5	7 079	1.2	Платени информации
1 083 864	91.8	547 572	91.7	536 292	92.0	Нема информации за можностите за учење

**T-14: Резултати од пребарувањето информации за можностите за учење, според пол, 2016 г.**

Вкупно		Мажи		Жени		
Број	%	Број	%	Број	%	
116 973	100	64 114	100	52 859	100	Вкупно (25-64)
70 371	60.2	40 040	62.5	30 331	57.4	Не пребарувале информации за можности за учење
35 003	29.9	17 755	27.7	17 248	32.6	Барале и нашле информации за можности за учење
42 552	36.4	22 063	34.4	20 489	38.8	Барале но не нашле информации за можности за учење

**T-15: Пристап до бесплатни информации за можностите за учење, по вид на информации/совети, според пол, 2016 г.**

Вкупно		Мажи		Жени		
Број	%	Број	%	Број	%	
155 554	100	76 260	100	79 295	100	Вкупно (25-64)
67 559	43.4	32 814	43.0	34 745	43.8	Информација или совет / помош за можностите за учење
19 177	12.3	10 029	13.2	9 148	11.5	Проценка на вештини и компетенции преку тестови, ревизии на вештини или интервјуа
23 795	15.3	11 805	15.5	11 990	15.1	Информации или совети/помош За постапка за валидација/препознавање на вештини, компетенции или претходно учење



45 023	28.9	21 612	28.3	23 412	29.5	Друг тип на информации, совет или помош
--------	------	--------	------	--------	------	---

T-19: Distribution of sources of free of charge information on learning possibilities, by age, 2016					
Вкупно (25-64)	25-34	35-44	45-54	55-64	Возрасна група
<b>129 911</b>	<b>60 188</b>	<b>34 299</b>	<b>25 128</b>	<b>10 295</b>	<b>Вкупно</b>
46 114	24 546	10 377	8 360	(2831)	Институции за образование или обука (училиште, колеџ, универзитет, центар за стручно образование и обука, институција за учење на возрасни, центар за валидација)
12 438	6 641	(3128)	(2239)	:	Услуги за вработување
27 920	11 114	8 580	5 797	(2428)	Работодавачи или организации на работодавачи
(2433)	:	:	:	:	Синдикати или работен совет
41 006	17 187	11 843	7 784	(4192)	Други институции/организации кои обезбедуваат бесплатни информации или совети/помош за можности за учење (освен оние спомнати претходно)

Извор: <https://www.stat.gov.mk/PrikaziPoslednaPublikacija.aspx?id=78>

#### **4. Сертификати и системи за акредитација (околу 3-4 страници)**

Предизвик беше да се дефинира јасна разлика помеѓу акредитација и валидација во документите кои се однесуваат на поединци и нивните вештини и компетенции. Во неформалното образование не е наведено дали процесот на VNFIL и акредитација е ист и затоа, може е непотребно кога физичко лице се здобива со сертификат преку правно лице кое и самото е верифицирано од страна на раководните органи. Освен тоа, процедурата за акредитација во контекст на правно лице, станува акредитирано за вршење VNFIL. Процесот на валидација е детално опишан во Прашање 3. Процесот на нострификација е генерално познат, но тој е применлив само во контекст на повисокото образование (дипломски, магистерски или докторски студии).

#### **5. Заклучок – препораки за менторот при квалификацијата на CCIIs (околу ½ страница)**

Формализирањето на улогата на COO на пазарот на трудот опишано во овој извештај е направено темелно. Нема индикации за тоа колку успешно истото придонесува за мерлив напредок и развој во ниту еден од постојните сектори на квалитетот на животот на граѓаните на Северна Македонија. Општиот недостаток на податоци и транспарентност и од владиниот и од приватниот сектор отежнува да се следи вистинското влијание на овие активности.

Она што е јасно, сепак, е дека пазарната логика експоненцијално продира во образовните структури, формални, или неформални, а резултатите од ова се очигледни со оглед на зголемената побарувачка на глобализираниот пазар. Компаниите, институциите и организациите за стручно образование и обука во голема мера ги претпочитаат дигиталните вештини пред било кои други. Развојот на индустриите го поттикнува создавањето на опции за COO. Оттука приватно- јавното партнерство би било од суштинско значење за придвижување на овие развојни случувања.

Додека креативните индустрии во доменот на рекламната индустрија напреднаа во нашата земја, улогата на граѓанскиот сектор, особено независната уметничка и културна сцена, се чини дека помина незабележано и нерегистрирано. Формализирањето на неформалното образование дополнително допринесува кон аргументот за договорено партнерство меѓу компаниите и граѓанскиот сектор.

Идеално, ова партнерство би се фокусираше на искоренување на системската несигурност во CCI и обезбедување иновативни, инклузивни и приспособливи опции за растечкиот наплив на креативни професионалци.

**Линкови до извори и документи користени во извештајот за Северна Македонија:**





[https://sdc.com.mk/wp-content/uploads/2020/04/AE\\_STRATEGY\\_MK\\_Final\\_1-min.pdf](https://sdc.com.mk/wp-content/uploads/2020/04/AE_STRATEGY_MK_Final_1-min.pdf)

<http://cov.gov.mk/2485-2/>

<http://cov.gov.mk/wp-content/uploads/2018/10/Pravilnik-za-sertifikat-1.pdf>

<http://registar.mrk.mk/registri-kvalifikacii/>

<http://registar.mrk.mk/tela-na-nrk/>

<http://mrk.mk/wp-content/uploads/2015/05/Nacionalna-ramka-na-visokoobrazovnite-kvalifikacii-zaRM-Vodic-1.pdf>

<https://www.stat.gov.mk/PrikaziPoslednaPublikacija.aspx?id=78>

<https://www.stat.gov.mk/KlasifikaciiNomenklaturi.aspx?id=2>