



КОНЦЕПТ

Учење преку работа во Република Северна Македонија

Скопје, 2020 година

Содржина

Вовед.....	4
1. Општи информации за стручното образование и обука во контекст на учењето преку работа.....	6
1.1. Стратегија за образованието за 2018 – 2025.....	7
1.2. Закон за стручно образование и обука.....	7
1.3. Стратегија за стручно образование и обука во контекст на доживотно учење 2013 – 2020.....	7
1.4. Концепција за стручно образование за занимања и Концепција за стручно оспособување.....	8
1.5. Концепција за модернизација на техничкото образование.....	8
2. Клучни актери во СОО - придобивки, улоги и одговорности во учењето преку работа.....	10
2.1. Придобивки од учењето преку работа.....	10
2.2. Улога и одговорности на учесниците во Учење преку работа.....	11
3. Клучни области/елементи на учењето преку работа.....	20
3.1. Местото на учењето преку работа во системот на образование и обука.....	21
3.2. Управувачки структури.....	22
3.3. Содржини на обуката и резултати од учењето.....	23
3.4. Соработка меѓу институциите каде што се остварува учењето преку работа.....	24
3.5. Учество и поддршка на работодавачите.....	25
3.6. Барања и поддршка за наставниците и за менторите од компаниите.....	26
3.7. Механизми за финансирање и поделба на трошоците.....	27
3.8. Осигурување квалитет.....	28
3.9. Работни услови и услови за учење на учениците.....	29
3.10. Одговор на пазарот на трудот.....	30
4. Следни чекори.....	31
Библиографија.....	34

ЛИСТА НА КРАТЕНКИ

ABPM	Агенција за вработување на Република Македонија
БРО	Биро за развој на образованието
ВРСМ	Влада на Република Северна Македонија
ДЗС	Државен завод за статистика
ДПИ	Државен просветен инспекторат
ЕОКСОО (EQAVET)	Европско обезбедување квалитет во стручното образование и обука
ЕСVET	Европски кредит систем во СОО
EQARF	Европската референтна рамка за осигурување квалитет
ЕРК	Европска рамка на квалификации
ЕТФ (ETF)	Европска фондација за обуки
ЕУ (EU)	Европска Унија
ЈПП	Јавно-приватно партнерство
ЈЕС (YES)	Вештините за вработување на младите (Youth employability skills)
МОН	Министерство за образование и наука
МРК	Македонска рамка на квалификации
МТСП	Министерство за труд и социјална политика
МФ	Министерство за финансии
НО и ОВ	Неформално образование и образование на возрасни
НРК	Национална рамка на квалификации
ОК	Осигурување квалитет
ПТ	Пазар на труд
РГ	Работни групи
РСМ	Република Северна Македонија
СБ (WB)	Светска банка
СОО	Стручно образование и обука
ССО	Средно стручно образование
ССУ	Средни стручни училишта
УПР	Учење преку работа
ЦОВ	Центар за образование на возрасни
ЦСОО	Центар за стручно образование и обука

Вовед

Учењето преку работа (УПР) е процес на учење што се случува кога учениците вршат реална работа во реална работна средина. Оваа работа во процесот на учење води до генерирање реални стоки и услуги и може да биде платена или неплатена.

Учењето преку работа во системот за стручно образование и обука (СОО) главно се случува во текот на формалното СОО и е една од формите за практична обука. Формалното СОО се реализира во установите за стручно образование (Регионални центри за стручно образование и обука, општинските стручни училишта и стручните училишта на град Скопје), работодавачите и социјалните партнери. Делот од програмите за практична обука, по правило, се реализира кај работодавач. Наставата во училиштето по стручно-теоретските предмети претставува подготовка за реализација на Учењето преку работа кај работодавач. Учењето преку работа претставува практична обука на работно место во компанија, занаетчиска работилница и други објекти, која им нуди на учениците стекнување работно искуство во реални услови. Тоа им овозможува знаењето и вештините што се стекнати во училиште да ги поврзат со светот на трудот и идните кариерни можности. Комбинацијата од работа на работно место и стекнувањето на општи и стручно-теоретските знаења во училиштата се задолжителен дел од стручното образование за стекнување образовни квалификации. Учењето преку работа им помага на учениците полесно и побрзо да се вклучат во работниот процес и да ги преземаат одговорностите кои произлегуваат од него.

Модернизираното четиригодишно СОО започна да се реализира во сите средни стручни училишта во учебната година 2019/2020 со учениците во прва година. Овие ученици во учебната 2021/2022 ќе реализираат програми за учење преку работа. Процесот на пилотирање на модернизираното четиригодишно СОО започна 2017/2018 година за три струки - три приоритетни сектори во шест училишта, а според динамиката, овие ученици во учебната година 2019/2020 се во трета година каде во подрачјето практично образование е предвидено УПР. Во учебната година 2021/2022 се очекува дека приближно 8000 ученици ќе имаат побарувања за реализација на учење преку работа во компаниите, а од 2022/2023 таа бројка на ученици ќе биде приближно 16.000 ученици. Во подрачјето практично образование се реализира феријалната практика, при што во 2020 г. - 8000 ученици ќе имаат побарувања за компании, во 2021 г. - 16000 ученици, а во 2022 г. - 24000 ученици ќе побаруваат компании.

Целта на овој концепт е да се обезбеди училиштата, работодавачите и институциите да започнат со воедначен пристап во имплементацијата на Учењето преку работа, посебно за училиштата кои го пилотираат модернизираното четиригодишно СОО, но и да помогне во реализацијата на феријалната практика.

Исто така, овој концепт ќе биде поддршка за реализацијата на тригодишното СО/стручно образование за занимања, како и Стручното оспособување, каде практичната обука е застапена со најмалку 40 % од образовниот процес и со отворена можност да се реализира кај работодавачи.

Овој концепт, исто така е основа за нормативно уредување на спецификите на УПР, и за изготвување дополнителни упатства и насоки кои ќе обезбедат поквалитетна и воедначена негова имплементација. УПР треба да се разбере како процес кој треба во иднина да се одржува и да се надградува.

При изготвувањето на овој концепт земени се предвид:

1. Стратегија за образование 2018-2025¹
2. Закон за стручно образование и обука²
3. Стратегија за стручно образование и обука во контекст на доживотно учење³
4. Концепција за стручно образование за занимања⁴
5. Концепција за стручно оспособување⁵
6. Концепција за модернизација на техничкото образование⁶
7. Наставни планови и програми за стручно образование и обука⁷.

Документ кој се користеше како основа на овој концепт е Извештајот на Националната работната група за Учење преку работа (Анекс 1 на овој документ). Националната работна група беше составена од претставници од клучните државни институции во системот за СОО, претставници од работодавачите, коморите и училиштата, и беше основана со одлука на министерот за образование и наука. Центарот за стручно образование и обука (ЦСОО) раководеше и ја координираше работата на Националната работна група.

Концептот ги содржи следниве делови:

1. Општи информации за стручното образование и обука во контекст на учењето преку работа;
2. Клучни актери во СОО - придобивки, улоги и одговорности во учењето преку работа;
3. Клучни области/елементи на учењето преку работа;
4. Следни чекори.

Овој концепт е изработен од ЦСОО со поддршката од проектот „Образование за вработување во Северна Македонија“ (E4E@mk) и Европската тренинг фондација (ЕТФ), и истиот е усвоен од страна на Министерството за образование и наука со решение бр. 08-4305/2 од 13.04.2020 година.

¹ <http://www.mon.gov.mk/index.php/dokumenti/strateshki-plan>

² Службен весник на Република Македонија— број 71/2006, 117/2008, 148/2009, 17/11, 24/13, 137/13, 41/14, 145/15, 55/16, 64/18, и измени 275/19

³ http://csoo.edu.mk/images/vet%20strategy_mac%20-%20final.pdf

⁴ <http://csoo.edu.mk/images/stories/koncepcija%20na%20strucno%20obrazovanie%20na%20zanimanja.pdf>

⁵ <http://csoo.edu.mk/images/stories/koncepcija%20na%20strucnoto%20osposobuvanje.pdf>

⁶ http://www.mon.gov.mk/images/Concept-Paper-draft_-MK-_PD.pdf

⁷ Достапни на <http://csoo.edu.mk/pocetna/struki/>

1. Општи информации за стручното образование и обука во контекст на учењето преку работа

Низ целиот свет, стручното образование и обука (СОО) добива на интензитет како движечка сила за вработување, продуктивност и меѓународна конкурентност. Двете главни цели на стручното образование и обука се:

- да се излезе во пресрет на образовните потреби на младите, нивниот професионален и кариерен развој, вклучувајќи самовработување и претприемништво;
- соодветно да се одговори на потребите на економијата за квалификуван кадар кој е конкурентен на домашниот и меѓународниот пазар на трудот.

Повеќе од половината од младите во Република Северна Македонија, на возраст меѓу петнаесет и деветнаесет години, учат во средни стручни училишта. Средното стручно образование (ССО) претрпе длабоки промени во последниве дваесет години. Најважните промени се поврзани со четиригодишното средно стручно образование, во кое се вклучени над 90 % од учениците кои се запишани во стручното образование. Од ова образование се генерира најголемата бројка на баратели на работа, а и на идни универзитетски студенти кои се идната работна сила на државата.

- Бројот на ученици во програмите од четиригодишното стручно средно образование на годишно ниво е околу 40 000 ученици.
- Учениците во стручното образование претставуваат 58 % од вкупно запишаните во четиригодишното средно образование.
- 93 % од учениците во стручното образование се во четиригодишно стручно образование, каде вкупно се нудат 54 квалификации. Скоро половина од учениците се од женски пол.
- Тригодишно стручно образование следат помалку од 10 % од учениците во стручното образование, во понудени 42 квалификации, и околу 20 % од учениците се од женски пол.
- Во моментот, програми за стручно образование и обука се нудат во 75 стручни училишта.

Во СОО во функција се:

- тригодишни нереформирани квалификации;
- тригодишни реформирани (или нови) квалификации, со 40 % практична обука;
- четиригодишни нереформирани квалификации;
- четиригодишни реформирани квалификации со вклучено Учење преку работа кај работодавач во наставните планови;
- четиригодишни квалификации засновани на дуални принципи со поголема застапеност на Учењето преку работа кај работодавач во наставните планови (УПР се реализира во: II год. со 5 часа, III год. со 10 часа, IV год. со 11 часа).

Стручното образование и обука во Република Северна Македонија, неговата поставеност и неговиот иден развој е дел од повеќе клучни документи.

1.1. Стратегија за образованието за 2018 – 2025

Еден од клучните документи за развој на образовниот систем во Република Северна Македонија е документот Стратегија за образованието за 2018 – 2025, каде е ставен голем акцент на СОО, како еден од шесте столбови на образовниот систем. Во неа, како клучни приоритети се истакнуваат⁸:

- Усогласување на стручното образование и обука со потребите на пазарот на трудот;
- Подобрување на средината за учење и квалитетот на стручното образование и обука;
- Зголемување на опфатот во стручното образование и обука;
- Подобрување на капацитетите на човечките ресурси.

Во рамките на овие приоритети, како приоритетна мерка е експлицитно наведено „Воведување механизам за учење преку работа“⁹.

1.2. Закон за стручно образование и обука

Законот за СОО го одредува стручното образование и обука како дел од системот на образованието кој обезбедува индивидуален развој на личноста преку стекнување компетенции, знаења и вештини неопходни за вклучување на пазарот на трудот или продолжување на образованието¹⁰. Во член 5 е одредено дека СОО го вршат установите за стручно образование и обука (училишта за СОО, регионални центри за СОО и центри за стручна обука), работодавачите и социјалните партнери.

Со член 23 е одредено дека содржина на СОО се општото образование, стручно-теоретското образование и практичната обука. Во повеќе членови се прецизирани одредби во врска со реализацијата на практичната обука кај работодавач (членови: 7, 8, 11, 12, 13, 15, 16, 18, 22).

1.3. Стратегија за стручно образование и обука во контекст на доживотно учење 2013 - 2020

Во оваа Стратегија, меѓу другото, експлицитно е нагласена релевантноста на СОО како и неговата улога во зајакнувањето на социјалната кохезија и социјалното вклучување; и потребата од зголемување на неговата атрактивност, квалитет и релевантност како гаранција за конкурентност.

Делот 2.6.3¹¹ нуди конкретни насоки и препораки за практичната обука која преку практичната настава, професионалната пракса, феријалната практика и преку воведувањето на модел на чиракување кој комбинира обука и практична работа кај работодавач, би го зајакнала стекнувањето на компетенции кои овозможуваат успешен премин од СОО на пазарот на труд.

⁸ <http://www.mon.gov.mk/index.php/dokumenti/strateshki-plan> Стратегија за образованието 2018-2025, Поглавје 5.4

⁹ Стратегија за образованието 2018-2025, Акциски план, стр. 120

¹⁰ Службен весник на Република Македонија— број 71/2006, 117/2008, 148/2009, 17/11, 24/13, 137/13, 41/14, 145/15, 55/16, 64/18, и измени 275/19 (член 2)

¹¹ http://csoo.edu.mk/images/vet%20strategy_mac%20-%20final.pdf (стр. 31)

1.4. Концепција за стручно образование за занимања и Концепција за стручно оспособување

Со овие две концепции се разработуваат специфичните организациски решенија за стручното образование за занимања (тригодишно СО)¹² и стручното оспособување (двегодишно образование)¹³.

Во стручното образование за занимања, практичната обука е предвидена со 40 % од наставното време во форма на практична настава која најмалку 1/3 задолжително треба да се реализира кај работодавач и феријална практика со континуирано траење кај соодветен работодавач. Концепциските решенија на стручното образование за занимања и можноста за воведување нови облици и содржини на воспитно-образовна работа (експеримент) според член 30 од Законот за средно образование¹⁴, овозможува успешна примена на таканаречениот „дуален приод“ во повеќе училишта. Дуалниот приод овозможи зајакната соработка меѓу училиштата и работодавачите, успешна реализација на Учење преку работа и за поголемиот број ученици обезбедено вработување.

Стручното оспособување е вид стручно образование кое има поголема флексибилност, со пократко траење (најмногу до две години) кое и на лицата без комплетирано основно образование им овозможува стекнување на квалификација и влез на пазарот на труд. Практичната обука опфаќа 50 % и има флексибилна организација во однос на теоретското образование и практичната настава кај работодавач. За одредени профили и тука е предвидена феријална практика кај работодавач. Во Република Северна Македонија, во последниве години, континуирано се намалува бројот на учесници во стручното оспособување.

1.5. Концепција за модернизација на техничкото образование

Според Концепцијата за модернизација на техничкото образование¹⁵, четирите клучни елементи на овој вид образование се: општо образование, стручно образование, практично образование и содржини програмирани од училиштето.

Практичното образование пак е прецизирано како: учење преку работа (УПР) и феријална практика.

Во оваа концепција:

- Практичната настава се дефинира како организирана форма на поучување која им овозможува на учениците да стекнат знаења, вештини и навик кои се потребни за вршење на работата во рамки на квалификацијата и оспособување за брзо вклучување во процесите на конкретна технологија на работа. Практичната настава се реализира како настава во училишни објекти (работилници, лаборатории, економии, училишни компании и сл.) и настава во реални работни процеси, односно кај соодветни работодавачи.

¹² <http://csoo.edu.mk/images/stories/koncepcija%20na%20strucno%20obrazovanie%20na%20zanimanja.pdf>

¹³ <http://csoo.edu.mk/images/stories/koncepcija%20na%20strucnoto%20osposobuvanie.pdf>

¹⁴ <http://mon.gov.mk/images/documents/zakoni/zakon-za-strucno-obrazovanie-i-obuka.pdf>

¹⁵ http://www.mon.gov.mk/images/Concept-Paper-draft_-MK-_PD.pdf

- Учењето преку работа (УПР) се дефинира (се користи дефиницијата на ЕТФ) како: учење што се одвива додека луѓето работат реална работа, оваа работа може да биде платена или неплатена, но мора да биде реална работа што е директно поврзана со производство на стоки и услуги.
- Феријалната практика е еден вид учење преку работа, се организира по завршувањето на наставната година и е во континуирано траење.

Делот 8.4¹⁶ во Концепцијата за модернизација на техничкото образование наведува конкретни описи на придобивките, како и претпоставки и насоки за организација на учењето преку работа.

Четиригодишното СОО, го сочинуваат 45 % општо образование и 55 % стручна теоретска настава и практично образование. Наставните програми претставуваат интеграција на стручна теорија со практична настава или вежби, а учењето преку работа започнува кога учениците се во трета година од образованието и продолжува со реализација во четвртата година од нивното стручно образование.

¹⁶ http://www.mon.gov.mk/images/Concept-Paper-draft_-MK-_PD.pdf (стр. 78)

2. Клучни актери во СОО - придобивки, улоги и одговорности во учењето преку работа

2.1. Придобивки од учењето преку работа

Учењето преку работа е комплексен процес кој овозможува придобивки за сите вклучени заинтересирани страни.

Учењето преку работа има цел **учениците** да стекнат соодветно искуство во одредено подрачје и да развијат потребни вештини со кои се зголемува нивната подготвеност за вработување и работа, преку извршување работни задачи кај работодавач, согласно со утврдена програма.

Процесот на УПР дава можност на учениците за остварување широк дијапазон на резултати како:

- поврзување на теоријата со практичната работа во реална работна околина;
- развивање општи и стручни компетенции, кои се потребни за самостојно вклучување во работниот процес и покусо време за адаптација при вработувањето;
- учење и користење стручна терминологија во реални услови;
- работа со специфични алатки, средства, направи и уреди;
- стекнување нови стручни знаења;
- препознавање на важноста на добрата организација во работењето во реална средина;
- самостојно извршување на задачи;
- развивање меки вештини, преземање одговорност, градење ставови и почитување прописи и стандарди.

Родителот/старателот на ученикот преку УПР има можност за поголемо учество во образовниот процес како и стекнување можност за давање поголема помош, вклученост и стручна поддршка во професионалниот и во кариерниот развој на сопственото дете.

Учењето преку работа му овозможува на **училиштето** да има подобра соработка со компаниите, информираност за случувањата на пазарот на трудот и можност за следење на промените. Во тој контекст, училиштето го зголемува квалитетот на практичната обука и развојот на компетенциите на наставниците за нови технологии и процеси, како и можност за воведување иновации и континуирано подобрување. Соработката со компаниите овозможува и намалување на трошоците/заштеда за обезбедување скапа опрема и материјали за реализација на практичната настава во училишните кабинети.

Работодавачите, пак, имаат можност за активно учество во реализација на образовниот процес и влијание врз образованието во согласност со потребите на пазарот на трудот. Тие можат да „заштедат“ во процесот на регрутација на нови кадри и имаат можност за избор на квалитетна идна работна сила која има вештини за специфични работни места. Со нивното активно вклучување, компаниите се промовираат во локалната средина и пошироко, а се зголемува и мотивацијата на нејзините вработени за сопствено усовршување и унапредување на работа. Компанијата има можност и да се стекне со олеснувања што се пропишани со Законот за стручно образование и обука¹⁷.

¹⁷ Закон за стручно образование и обука („Службен весник на Република Македонија“ бр. 71/06, 117/08, 148/09, 17/11, 24/13, 137/13, 41/14, 145/15 и 55/16)

2.2. Улога и одговорности на учесниците во Учење преку работа

Главни учесници во спроведувањето на УПР се: установата за стручно образование, нејзиниот директор, наставникот по практична обука, наставникот-координатор за УПР, ученикот/ученичката, родителот/старател, работодавачите, менторите од компанија, коморите, надлежните министерства за: образование и наука, труд и социјална политика, финансии, Центарот за стручно образование и обука, синдикатот и општините.

Во стратешките документи и законот (поглавје 1. од овој концепт) се одредени улогите и одговорностите на главните учесници во системот за стручно образование.

Подолу се издвоени специфичните улоги и одговорности кои се однесуваат на УПР. Освен за УПР, добар дел од улогите и одговорностите на главните учесници се однесуваат, а во практика се реализираат, и на практичната настава кога таа се случува кај работодавач и на феријалната практика.

Установата за стручно образование (училишта за СОО, регионални центри за СОО и центри за стручна обука):

- потпишува договор/меморандум за меѓусебна соработка со работодавачот;
- склучува договор со работодавачот, родителот/старател и ученикот за изведување на програмата за Учење преку работа;
- определува/назначува наставник-координатор за планирање, организација и реализација на Учењето преку работа;
- планира реализација на програми за Учење преку работа во соработка со работодавачот;
- организира и реализира соодветно осигурување на учениците, лекарски прегледи, санитарна книшка и сл., доколку тоа е предвидено за дејноста за која се обучува ученикот;
- обезбедува услови на наставникот да врши надгледување на учениците на работните места кај работодавачот;
- обезбедува потврда за статус на ученикот/редовен/вонреден, година на образование и струка;
- организира подготовка на учениците за реализирање на програмата Учење преку работа;
- организира подготовка на учениците за заштита при работа;
- води евиденција на работодавачи кај кои учениците реализираат УПР;
- изготвува временски распоред на учениците за програмата Учење преку работа во соработка со работодавачот;
- пред почетокот на учебната година, споделува податоци (со ЦСОО и МОН) за бројот на ученици по струки и профили за кој е потребно место кај работодавач за реализација на практичната настава;
- учествува во истражување на пазарот на труд заради остварување соработка меѓу училиштето и работодавачите;
- следи развој и потреби од квалификации на пазарот на труд.

Директорот/раководството на установата за стручно образование:

- обезбедува услови за реализација на програмски активности за практичната обука/УПР;
- определува наставник-координатор за планирање и организација на реализацијата на програмите за Учење преку работа;
- формира одбор за Учење преку работа во училиштето, со цел планирање на квалитетна организација и спроведување на програмата;
- потпишува договори за реализација на практична обука/УПР за секој ученик со работодавачот;
- обезбедува потврда за статус на ученикот/редовен/вонреден, година на образование и струка;
- контролира дали ученикот има соодветно осигурување за повреда на работа, лекарски преглед и санитарна книшка, доколку тоа е предвидено за дејноста за која се обучува ученикот;
- по потреба учествува на состаноци со родителот/старателот, наставникот и менторот кај работодавачот;
- предлага флексибилна организација на работата на училиштето.

Наставникот за практична обука/УПР:

- учествува во наоѓање компании за Учење преку работа;
- соработува со соодветни компании;
- дава педагошка и методска поддршка на менторот од компанија;
- ја реализира програмата која се организира во училиштето;
- изработува и надополнува Листа на работодавачи за програма која треба да ја реализира;
- врши подготовка на учениците пред да одат кај работодавач заради соодветно вклучување во процесот УПР во соработка со надлежните лица од компанијата;
- врши подготовка на учениците пред одење кај работодавач за безбедност и заштита при работа со надлежните лица од компанијата;
- проверува подготвеност на учениците за безбедност и заштита при работа;
- контролира ученици во компанија за време на реализацијата на програмата;
- организира и контролира придружување на ученик со посебни потреби за време на реализација на Учење преку работа;
- изготвува листа на можни работни позиции за учениците при реализацијата на Учењето преку работа во соработка со надлежните лица од компаниите;
- селектира избор на работни места за ученици со посебни потреби;
- изработува сопствен годишен план и програма за реализација и следење на учениците за УПР;
- изработува годишен оперативен план и програма за остварување на УПР со менторот од компанија врз основа на наставната програма (практична обука/УПР);

- организира и реализира средби со родителите и работодавачите;
- учествува во спроведување на завршен испит;
- изработува, според потребата, индивидуален образовен план за УПР за ученици со попреченост;
- изработува и користи инструменти за следење, оценување и евиденција на Учењето преку работа за редовните и за учениците со попреченост;
- следи напредок на учениците во процесот на УПР;
- утврдува заедничка оценка со менторот од компанијата;
- редовно води педагошка документација;
- дава повратни информации од реализацијата на УПР на менаџментот на училиштето и на наставникот-координатор за УПР;
- презема мерки за надминување тешкотии доколку се јават при реализацијата на УПР;
- води ученичко досие за вреднување на постигањата на ученикот во процесот на учење преку работа;
- изготвува извештаи за реализацијата на УПР за учениците за кои е надлежен;
- учествува во изготвување анализи за успешноста на процесот УПР.

Наставникот-координатор за Учење преку работа е нова улога која е битна за координација меѓу сите учесници, посебно училиштето и работодавачите и е клучна за квалитетно планирање, организација, реализација и поддршка во УПР. Засега, во многу мал број училишта има наставник-координатор за УПР. Нормативното одредување на позицијата наставник за координација на УПР како лице одговорно за целиот процес на УПР претставува поддршка на директорот и наставниците во училиштето, но и на компаниите, и обезбедува поголем квалитет на УПР.

Наставникот - координатор за УПР:

- координира активности во однос на подготовка, реализација и евалуација на процесот на УПР меѓу училиштето и компаниите;
- истражува пазар на труд заради остварување соработка меѓу училиштето и работодавачите;
- следи развој и потреби од квалификации на пазарот на труд;
- предлага компании за соработка и реализација на УПР до менаџментот на училиштето;
- изработува и надополнува Листа на работодавачи за соработка и реализација на УПР на ниво на училиште;
- контролира подготвеност на процесот УПР;
- учествува во изготвување на распоредот за часови;
- следи, евидентира, вреднува успешност и предлага мерки за подобрување на реализацијата на процесот УПР;
- изработува годишен глобален план и програма на ниво на училиште за остварување на Учењето преку работа во соработка со работодавачите;

- учествува во развивање насоки и усогласување на Планот за практична обука во компаниите во соработка со соработниците и менторите кај работодавачот;
- учествува на работни средби со родителите и работодавачите;
- изготвува анализи за успешноста на процесот УПР во соработка со работодавачите;
- дава повратни информации од реализацијата на УПР на менаџментот на училиштето, одборот за Учење преку работа во училиштето и работодавачите;
- изготвува извештаи за реализацијата на процесот УПР;
- учествува во промоција на УПР и соработката со работодавачите;
- контролира квалитет на ученички досиеја за вреднување на постигањата на ученикот во процесот на учење преку работа.

Ученикот/ученичката:

- потпишува индивидуален договор за практична обука/УПР кај работодавачот, доколку е постар од 18 години и деловно способен;
- ги извршува обврските од договорот;
- се подготвува за реализирање на програмата Учење преку работа;
- работи под стручно водство на менторот и наставникот;
- го почитува пропишаниот ред кај работодавачот (присутност, доверливост, сигурност, правила на однесување и др.);
- обезбедува доказ за осигурување пред почеток на практичната обука во компанијата, лекарски преглед и санитарна книшка, доколку тоа е предвидено за дејноста за која се обучува;
- изведува работи и работни задачи согласно со дадени насоки од менторот во компанијата и наставникот за практична обука (со посебен акцент на безбедноста);
- контактира со менторот од компанијата и наставникот за практична обука при појава на проблеми на работното место;
- учествува на состаноците со менторот, координаторот, родителот/старател и наставниот кадар, доколку има потреба;
- води дневник за реализираните задачи во текот на практичната обука кај работодавачот;
- го чува имотот и деловните тајни;
- се придржува и го спроведува куќниот ред и кодексот на компанијата/ите;
- дава повратни информации од реализацијата на УПР на одговорните и надлежните лица;
- врши проценка на сопствениот напредок;
- укажува на можности за подобра изведба и пројавени недостатоци;
- пренесува искуство и стекнато знаење од УПР на други ученици.

Родителот/старателот:

- потпишува индивидуален договор за обука на ученикот, доколку ученикот е помлад од 18 години или нема деловна способност;
- обезбедува поддршка на ученикот за исполнување на барањата кои произлегуваат од работното место кај работодавачот (санитарен преглед на ученикот кој изведува практична обука кај работодавач, доколку тоа е предвидено за дејноста за која се обучува ученикот) и обезбедува соодветно осигурување на ученикот;
- по потреба, доколку се работи за ученик со попреченост, соработува со наставникот и менторот за подготовка на ИОП за УПР;
- следи реализација и развој на сопственото дете во процесот УПР;
- по потреба учествува на состаноците со директорот на училиштето, наставникот и менторот кај работодавачот.

Работодавачот:

- потпишува договор/меморандум за меѓусебна соработка со установата за стручно образование;
- дефинира услови за склучување и раскинување на договорот;
- склучува договор со установата за стручно образование, родителот/старател и ученикот за изведување практична обука на ученикот во компанија;
- се грижи за техничката изведба на сите одредби од договорот;
- почитува законска регулатива;
- планира реализација на учењето преку работа во соработка со средното стручно училиште;
- обезбедува услови за постигнување на резултатите од наставните програми за Учење преку работа за редовните ученици и учениците со посебни потреби;
- планира обуки на своите вработени за ментори во компанија, потребни за реализација на УПР со ученици;
- определува ментор задолжен за работа со ученикот/ците;
- го штити ученикот од секаков вид злоупотреба;
- обезбедува и приспособува работно место за ученици со посебни потреби;
- обезбедува примена на средства за заштита, согласно со законската регулатива;
- му овозможува на наставникот посета на учениците и квалитетно извршување на планот;
- му обезбедува на ученикот дневен одмор;
- ги прима учениците за полагање завршен испит;
- обезбедува месечен надоместок на ученикот доколку е тоа предвидено во договорот;
- дава насоки и го документира напредокот на ученикот;
- учествува на заедничките состаноци со ученикот, родителот/старател, координаторот и наставникот;

- има право да се стекне со финансиски, царински и даночни олеснувања, пропишани со Закон за стручно образование и обука, „Службен весник на РМ“ бр. 71/2006, (член 15);
- има право да се стекне и со друг вид стимулација;
- обезбедува услови за проверка на знаења и вештини на учениците;
- обезбедува потребни материјали, машини и алати и соодветни мерки за хигиено-техничка заштита при реализација на УПР;
- се грижи за добра атмосфера и позитивна комуникација меѓу вработените и учениците;
- помага на учениците за нивна работна социјализација и им овозможува услови за развивање на социјалните вештини;
- комуницира со претставници на училиштето, со ученикот/ученичката и со родителите;
- изготвува Правилник/Упатство/Кодекс на однесување на учениците на работно место;
- пред почетокот на учебната година споделува податоци (со Организациите на работодавачи/комори, здруженија и асоцијации на работодавачи) за бројот на места за ученици кои ги имаат на располагање за реализација на практичната настава;
- следи развој и потреби од квалификации на пазарот на труд.

Менторот од компанијата:

- менторира ученици во компанија;
- презентира на учениците организација и дејност на компанијата;
- распределува ученици по работни места;
- врши подготовка на работни задачи согласно со наставната програма;
- приспособува работни места и задачи за ученици и ученици со попреченост;
- врши запознавање на вработените со присуството на ученици и ученици со попреченост;
- изработува годишен оперативен план и програма за остварување на Учењето преку работа со координаторот и со наставникот за Практична обука врз основа на наставната програма (Практична обука/Учење преку работа);
- демонстрира на учениците прописи и мерки за безбедност и заштита при работа;
- следи, евидентира и оценува напредок на учениците при УПР во компанија;
- дава информации на наставникот за работата и напредокот на учениците;
- учествува на средби со сите вклучени чинители во процесот на УПР;
- учествува во спроведување завршен испит;
- утврдува заедничка оцена од УПР со наставникот;
- контролира документација која ја води ученикот/ците;
- споделува искуства и пренесува знаења и вештини на ученикот/ците;
- го насочува ученикот кон професионален однос на работното место;
- го информира училиштето и надлежните во компанијата за сите значајни прашања поврзани со УПР на ученикот/ците.

Организации на работодавачи/комори, здруженија и асоцијации на работодавачи:

- вршат верификација на исполнетост на условите што треба да ги исполнат работодавачите во однос на простор, опрема и соодветен кадар за реализација на УПР;
- водат Регистар за верифицирани работодавачи за практична обука на ученици;
- заедно со ЦСОО, водат електронска платформа - Регистар за вмрежување работодавачи, ученици, ментори и обуки;
- доставуваат Годишен извештај за верифицираните работодавачи за изведување на практичната обука до Министерството за образование и наука;
- изготвуваат Листа на ментори за работа со ученици;
- секоја комора го донесува за својата област Стандардот за стручен и друг кадар за спроведување практична обука кај работодавачите, по претходно добиено позитивно мислење од Министерството за образование и наука;
- организираат обука за подготовка на менторите за работа со учениците во компанија;
- издаваат сертификат на ментори за успешно завршена обука за подготовка на стручен и друг кадар за спроведување практична обука кај работодавачите.

Министерството за труд и социјална политика:

- врши надзор на прописите и условите за заштита при реализација на Учењето преку работа;
- во соработка со коморите во Република Северна Македонија, МОН и ЦСОО врши контрола кај работодавачите за исполнетоста на условите за реализација на учењето преку работа;
- врши контрола за придржување кон договорите меѓу средното стручно училиште, работодавачот и ученикот за реализација на учењето преку работа;
- обезбедува законска регулатива и подзаконски акти во однос на лекарски прегледи кои треба да ги реализираат учениците од специфични дејности, а не се регулирани со училишната медицина туку со трудовата медицина;
- утврдува начин на признавање на работното искуство на ученикот за време на реализацијата на практичното образование/обука кај работодавач.

Министерството за финансии:

- донесува законска регулатива, подзаконски акти и обезбедува средства за олеснувања и поттикнување на работодавачите кои прифаќаат ученици за УПР;
- донесува регулатива и обезбедува финансиски средства за учениците од рурални средини и учениците со попреченост кои нема да имаат можност за УПР во местото на живеење.

Министерството за образование и наука:

- врши контрола кај работодавачите за исполнетост на условите за реализација на Учењето преку работа во соработка со коморите;
- дава мислење за Стандардот за стручен и друг кадар за спроведување на Учењето преку работа кај работодавачите;
- овозможува флексибилност во наставниот план и програми за реализација на УПР;
- по предлог на Центарот за стручно образование и обука, донесува модел за програма за реализација на Учење преку работа;
- обезбедува законска рамка (регулатива и подзаконски акти) за воведување и имплементација на УПР;
- регулира статус на координатори за Учење преку работа;
- утврдува начин на финансирање координатори за Учење преку работа;
- иницира операционализирање, член 15: „Работодавачот има право да се стекне со финансиски, царински и даночни олеснувања пропишани со Закон за стручно образование и обука“, „Сл. Весник на РМ“ бр. 71/2006;
- воведува додаток на диплома каде ќе се наведат стекнатите компетенции при УПР и воведување додаток на диплома, доколку анализата даде позитивни препораки.

Центарот за стручното образование и обука:

- изготвува програма за основна обука на ментори во компании за менторирање на учениците за Учење преку работа;
- предлага дополнителни/специфични модули за обука на менторите од компании;
- утврдува број на ученици кои може да ги менторира еден ментор;
- предлага модел на програма за Учење преку работа;
- врши следење и вреднување на реализацијата на програмата Учење преку работа;
- изготвува образец за Годишен извештај за реализација на програмата за УПР;
- разгледува годишни извештаи и предлага мерки за подобрување на реализацијата на учењето преку работа;
- подготвува Упатство/насоки за начинот на реализација на Учење преку работа;
- подготвува инструменти за следење, евидентирање и оценување на учениците кои реализираат програма Учење преку работа;
- изготвува модел на Дневник за практична обука/УПР;
- изготвува модел на Договор за практична обука кај работодавач;
- изготвува модел на Потврда за реализирана практична обука кај работодавач;
- реализира обука на ментори од компании за работа со ученици во компанија и им издава сертификат во координација со коморите за успешно завршена обука;
- во соработка со коморите во Република Северна Македонија, МОН и МТСП врши контрола кај работодавачите за исполнетоста на условите за реализација на УПР;
- во соработка со коморите во Република Северна Македонија изготвува стандарди за исполнетост на услови во компаниите за реализација на Учење преку работа;

- изготвува програма за обука за наставници-координатори за УПР и врши обука за наставници-координатори за УПР;
- заедно со Организации на работодавачи/комори, здруженија и асоцијации на работодавачи водат електронска платформа - Регистар за вмрежување работодавачи, ученици, ментори и обуки.

Синдикатот:

- се грижи за заштита на учениците од експлоатација и за спроведување на УПР како процес на учење, а не работење;
- води посебна грижа за спречување секаков тип на дискриминација (маргинализирани групи, лица со посебни потреби, родова дискриминација, етничка дискриминација) при спроведувањето на УПР;
- доставува предлози за специфики на условите и подобрување на условите за учење преку работа кај работодавачите.

Општината:

- обезбедува поддршка на стручните училишта во поврзувањето со работодавачите и социјалните партнери преку своите служби и советодавни тела, со цел стручните училишта постојано да ја унапредуваат својата мрежа на соработка, во интерес на подигнувањето на квалитетот на УПР и резултатите од образовниот процес;
- воспоставува механизми на локалните економски/секторски совети за учество на заеднички состаноци помеѓу стручните училишта со претставници од стопанскиот сектор, како би се овозможило на годишно ниво партнерски да се анализираат потребите на пазарот на трудот и да ја планираат уписната политика во училиштата во согласност со потребите на стопанството, со цел да се обезбедат работни места за реализација на УПР;
- се грижи за вклучување на стручните училишта во креирање на локалните стратешки документи и политики со посебен акцент на образованието;
- обезбедува помош на училиштата во воспоставување контакти со социјалните донатори, меѓународни организации со цел унапредување на квалитетот и релевантноста на услугата која ја дава заедницата;
- обезбедува средства за транспорт и сместување на ученици;
- воспоставува меѓуопштинска соработка во контекст на реализација на практичната обука на учениците, односно УПР.

3. Клучни области/елементи на учењето преку работа

Во ова поглавје, Концептот ги опфаќа областите во УПР кои се битни за неговото успешно спроведување и се поврзани со рамката за УПР на ETF¹⁸, CEDEFOP¹⁹.

Во Прилогот 1. на овој концепт секоја област е обработена подетално, и тоа од четири аспекти: оперативен опис, постоечки елементи, елементи што недостасуваат/предизвици, стратешки приоритети и импликации. Одредени специфики на областите за успешност на УПР треба да бидат развивани во иднина од сите релевантни клучни актери.

Концептот ги опфаќа следните десет области кои се сметаат за клучни елементи за успешност на учењето преку работа:

- 1) Местото на учењето преку работа во системот на образование и обука;
- 2) Управувачки структури;
- 3) Содржини на обуката и резултати од учењето;
- 4) Соработка меѓу институциите каде што се остварува учењето;
- 5) Учество и поддршка на работодавачите;
- 6) Барања и поддршка за наставниците и за менторите од компаниите;
- 7) Механизми за финансирање и поделба на трошоците;
- 8) Осигурување квалитет;
- 9) Работни услови и услови за учење на учениците;
- 10) Одговор на пазарот на трудот.

¹⁸ https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2018-09/Work-based%20learning_Handbook.pdf

¹⁹ <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/key-documents>

3.1. Местото на учењето преку работа во системот на образование и обука

Оперативен опис²⁰

Согласно со оперативниот опис поврзан со рамката на CEDEFOP, во системот за стручно образование и обука, местото на УПР е одредено доколку: програмите или модулите за учење преку работа (на пример, стажирање, сместување на работно место, практиканство) се дефинирани и се регулирани со правната рамка, позицијата на УПР во однос на другите начини на учење е јасна и издвоена; и УПР нуди и хоризонтални и вертикални патеки за понатамошно специјализирање или образование на сите нивоа на сложеност во извршување на работните задачи.

Постоечки елементи кои се однесуваат на местото на учењето преку работа во системот на образование и обука во Република Северна Македонија

- Учењето преку работа е планирано во сите квалификации на СОО.
- Неговата реализација во голема мера зависи од волјата на работодавачите да обезбедат места за учење преку работа.
- Речиси сите тригодишни програми вклучуваат задолжителна компонента за учење преку работа, со тоа што најмалку 1/3 од вкупниот фонд на предвидени часови за реализација на практичната настава треба да се реализира кај работодавач.
- Во четиригодишните иновирани наставни планови во трета (4 часа) и четврта година (6 часа) има наставни програми за Учењето преку работа за секоја квалификација.
- Во рамките на подрачјето „Содржини програмирани од училиштето“ има можност да се зголеми реализацијата на УПР со 2 часа на ниво на паралелка.
- Наставните планови за постсредно образование содржат посебен дел специјалистичка практика кој е во функција на практична примена или стекнување специфични компетенции за конкретно работно место. Карактеристично за интегрирањето на УПР во програмите во постсредното образование е тоа што повеќето учесници во постсредното образование веќе се вработени додека се вклучени во процесот на учење.
- Во дел од програмите за образование и обука на возрасни, учењето преку работа е задолжително.
- Законот за стручно образование и обука го регулира учењето преку работа на учениците во СОО во компанија. Компаниите може да вршат практична обука ако ги исполнуваат конкретните барања во однос на простор за обука, опрема и персонал. Барањата ги утврдува Центарот за СОО и ги одобруваат соодветните комори.
- Постои стратешка определба за зголемување на обемот и квалитетот на учењето преку работа во сите програми за СОО.

²⁰ Во сите 10 области оперативниот опис е согласно препораката на ЕТФ во однос на дескрипцијата на CEDEFOP и карактеристиките во описот се од оперативна природа и не треба да се толкуваат како задолжителни услови, туку како основа за системска анализа.

3.2. Управувачки структури

Оперативен опис

Од аспект на управување, претпоставка за успешно УПР е доколку улогите и одговорностите на клучните актери (организациите на работодавачи, синдикатите, коморите, давателите на услуги на стручно образование, компаниите, општините) се јасно дефинирани на национално, регионално и локално ниво во однос на носење одлуки, спроведување, советодавна улога, контрола и сл. Од сите клучни актери во СОО неопходна е активна вклученост и соодветно разбирање на важноста на УПР за обезбедување квалификувана работна сила, при што се наметнува потребата од постоење на тело што е задолжено за координација и носење одлуки.

Постоечки елементи кои се однесуваат на управувачките структури во Република Северна Македонија

- Постои институцијата (Центар за стручно образование и обука) што ги дефинира компонентите на учењето преку работа во двегодишното, тригодишното, четиригодишното и постсредното формално стручно образование.
- Постои институцијата (Центар за образование на возрасни) што ги дефинира компонентите на учењето преку работа што се дел од краткорочните програми за обука на возрасните.
- Организации на работодавачи и работници имаат улога во формулирањето на политиките поврзани со учењето преку работа, на пример во развојот на стратешките документи.
- Работодавачите се вклучени во развојот на стандардите за занимања, стандардите за квалификации, во наставните планови и наставните програми.
- Во контекст на реформата на четиригодишното стручно образование, Националните експертски тимови беа составени од три до шест членови со претставници од работодавачите и образовните институции. Националните експертски тимови беа координирани од Центарот за стручно образование и обука и истите активно учествуваа во изработка на сите потребни документи за развивање на одредена квалификација.
- Воспоставени се еднаесет секторски комисии, согласно со законот и НРК (член 19). Овие секторски комисии вршат: анализа на ситуацијата и тенденциите на пазарот на трудот, анализа на постоечките квалификации, предлагаат приоритети за развој на нови квалификации итн.
- Се препознава важноста на учењето преку работа за кандидатот да стане квалификуван работник.

3.3. Содржини на обуката и резултати од учењето

Оперативен опис

Согласно со оперативниот опис поврзан со рамката на CEDEFOP, наставните планови и програми се развиваат врз основа на стандардите на занимања и стандардите за квалификации/или профилите за занимања. Стандардите за квалификации и/или профили за занимања кои се базираат на резултатите од учењето треба редовно да се евалуираат и да се ажурираат. Содржината, времетраењето и очекуваните резултати на компаниите и учењето во училиште треба јасно да се дистрибуирани и да формираат една кохерентна секвенца. Конечното вреднување на успешноста од реализацијата на одредена квалификација треба да ги опфати сите резултати од учењето и е независна од местото каде што се одвива учењето. Сето ова е во насока на менување на филозофијата на образованието каде ученикот е во центарот на вниманието и активен субјект во процесот на учење.

Постоечки елементи кои се однесуваат на содржини на обуката и резултатите од учењето во Република Северна Македонија

- Реформирани се сите квалификации во стручното образование за стручно оспособување, стручното образование за занимања и во техничкото образование.
- Сите реформирани квалификации во СОО се дизајнирани врз основа на изработени стандарди на занимања и стандарди на квалификации.
- Секоја наставна програма во реформирани квалификации во СОО се базира на резултати од учење и критериуми за вреднување на постигањата.
- Во реформираното стручно образование за занимања практичната настава зазема околу 40 %. Една третина од практичната настава се очекува да се спроведува во реална работна средина.
- Реформираното четиригодишно образование се заснова на 45 % општо образование и 55 % стручно-образование. Учењето преку работа е задолжително и е вклучено во наставните програми во трета и во четврта година.
- Четиригодишното стручно образование засновано на дуални принципи има 38 % општо образование и 62 % стручно образование. Учењето преку работа е задолжително и е вклучено во наставните програми во втора, трета и во четврта година.
- Краткорочните неформални програми за возрасните вклучуваат практична настава (60 %) и тие повеќе се засновани на учењето преку работа.
- Наставните планови и програми што вклучуваат компоненти на учење преку работа се изготвуваат врз основа на методологија за изготвување наставни планови и програми.

3.4. Соработка меѓу институциите каде што се остварува учењето преку работа

Оперативен опис

Постои соработка, координација и јасна поделба на одговорностите меѓу различните институции каде што се одвива учењето, како и воспоставени механизми за повратни информации. Јасно е кој е одговорен за административните задачи поврзани со делот од програмата што се реализира во компаниите (на пример, проверка за соодветноста на компанијата што нуди акредитирана обука, од технички аспект и од аспект на вработени, одговорен за евидентирање на договорите за стажирање/практиканство). Би било целисходно кога ќе се утврди дека компанијата не може да овозможи стекнување на сите резултати од учењето кога се работи за учење во компанија, како што е дефинирано со наставниот план и програми, тоа да се компензира во центри за обуки формирани меѓу компаниите, со што ќе се зајакне и соработката меѓу компаниите.

Постоечки елементи кои се однесуваат на соработката меѓу институциите каде што се остварува учењето во Република Северна Македонија

- Меморандуми за соработка меѓу компаниите и училиштето.
- План за обука за спроведување на учењето преку работа кој го изработуваат наставникот за практична обука и менторот од компанијата.
- Трипартитни договори кои се потпишуваат за спроведување на учењето преку работа (училиште, компанија и ученици/родители).
- Јасни административни улоги на клучните актери во постоечките форми на учењето преку работа.
- Ориентираност на СОО кон пазарот на трудот.
- Воспоставени институции кои го поддржуваат и го развиваат учењето преку работа како процес.

3.5. Учество и поддршка на работодавачите

Оперативен опис

Организациите на работодавачи играат клучна улога во вклучувањето и поддршката на компаниите. Во развиените земји каде учењето преку работа е поставено на висок степен на соработка меѓу компаниите и образовните институции постои: законска регулатива за правата и обврските на компаниите што обезбедуваат обуки, стратегии, иницијативи во промовирањето на учењето преку работа и информирањето на компаниите за придобивките од преземањето стажанти/практиканти, регулација на одговорноста поврзана со тоа и достапните олеснувања, минимални барања за компаниите што сакаат да обезбедат места за учење преку работа и/или постапка за акредитација. Компаниите, особено малите и средните, добиваат нефинансиска помош за спроведување учење преку работа, а постојат признанија и награди за оние компании што обезбедуваат квалитетно учење преку работа.

Постоечки елементи кои се однесуваат на учество и поддршка на работодавачите во Република Северна Македонија

- Правата и обврските на компаниите се регулирани законски, кои се поврзани со реализацијата на обуките.
- Има минимални услови за компаниите што сакаат да обезбедат места за учење преку работа и/или постапка за верификација.
- Поголем интерес за учество и реализација на учењето преку работа пројавуваат компаниите со приватен капитал и општествена одговорност.
- Средните и мали компании пројавуваат интерес за реализација на учењето преку работа, но нагласуваат поголеми барања во однос на финансиите и законската регулатива.

3.6. Барања и поддршка за наставниците и за менторите од компаниите

Оперативен опис

Квалитетно УПР бара: стандарди во кои се пропишани правата и одговорностите на сите учесници во учењето преку работа, назначено квалификувано лице (ментор) што ќе ги придружува стажантите/практикантите (учениците), предвидени барања за квалификацијата и компетенциите на менторот, како и доказ за неговите педагошки/дидактички компетенции. Треба да постојат можности за обука на менторите од компаниите за да може да ги развиваат и дополнуваат своите педагошки/дидактички и трансверзални компетенции, но и за наставниците да ги надополнуваат своите технички компетенции, како и механизми за соработка меѓу менторите од компанијата и наставниците во стручните училишта.

Постоечки елементи кои се однесуваат на барањата и поддршката на наставниците и менторите од компаниите во Република Северна Македонија

- Лица назначени да ги придружуваат учениците во компаниите (не се секогаш обучени).
- Усвоен наставен план и наставна програма за стручна и дидактичка обука на менторите од компаниите каде што се реализира учењето преку работа.
- Стандарди за стручен и друг персонал (ментори од компаниите) во врска со спроведувањето на учењето преку работа.
- Национална програма за обука за ментори од компаниите - Стопанската комора на Република Северна Македонија и Центарот за стручно образование и обука се одговорни за реализација на обуката и за издавање сертификати.
- Прирачник за обука на стручен и друг кадар (ментори) за спроведување практична обука кај работодавач.
- Компаниите што се вклучени во учењето преку работа на учениците се обврзани со закон да ги применуваат претходно утврдените стандарди.
- Обучени и сертифицирани околу 500 ментори од компаниите.
- Изготвено Упатство за феријална практика (општи насоки за планирање, организација, реализација, следење и евидентирање на феријалната практика) како една од формите за практична обука на учениците во компанија. Упатството е претставено пред средните стручни училишта и истото претставува јавен документ кој може да го користат училиштата.
- Изготвен документ насловен како „Области и форми на соработка на стручни училишта и компаниите“ кој насочува и отвора можности за различна соработка меѓу средните стручни училишта и компаниите.
- Дефинирани компетенциите на наставник-координатор за УПР и обучени 20 наставници-координатори за УПР, согласно со Програма за обука на наставници-координатори.

3.7. Механизми за финансирање и поделба на трошоците

Оперативен опис

Кај земјите со високо развиено учење преку работа, државата е одговорна за финансирање на стручните училишта и/или давање грантови за ангажирање стажанти/практиканти. Постојат и олеснувања (субвенции, даночни олеснувања) за да се охрабрат компаниите да примаат стажанти/практиканти (ученици). Компаниите што нудат практиканство им исплаќаат плати и придонеси и ги покриваат индиректните трошоци (материјалите, времето на менторите и сл.), а времетраењето и организацијата на практиканствата се прави на начин што им овозможува на компаниите да ја покријат својата инвестиција преку работата на практикантот. Исто така, организациите на работодавачи и синдикатите покриваат дел од трошоците (директни и/или индиректни) за реализација на учењето преку работа.

Постоечки елементи кои се однесуваат на механизмите за финансирање и поделба на трошоци во Република Северна Македонија

- Грантови за поддршка на заеднички проекти меѓу стручните средни училишта и компаниите, со цел подобрување на учењето преку работа за учениците и нивните вештини за вработување.
- Поголемите компании, особено општествено одговорните, поседуваат капацитети и може да си дозволат да распределат средства за да финансираат обуки на ментори од компании, да ги покријат трошоците за логистика за учениците вклучени во учењето преку работа во нивната компанија.
- Постојат добри практики за реализација на проекти со зајакната компонента за учење преку работа.
- Општините обезбедуваат средства за транспорт и сместување на ученици.

3.8. Осигурување квалитет

Оперативен опис

Осигурувањето на квалитет подразбира одржлив мониторинг и евалуациски систем базиран на процесите и излезите на УПР, кој ќе врши оценка на состојбите, влијанието на УПР 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 УПР - учениците, работодавачите, училиштата и другите заинтересирани страни. Квалитетно УПР бара обезбедена релевантност и соодветност на насочените знаења, вештини и компетенции, со цел резултатите од учењето и квалификациите да ги задоволуваат потребите на идниот пазар на труд. Потребно е да се дефинира рамка за осигурување квалитет на УПР (дефинирање елементи на УПР кои ќе се мерат и индикатори за успешност). Мозни елементи на УПР кои би можеле да се мерат заради осигурување на квалитетот се: задоволството и потребите на сите релевантни засегнати страни вклучени во УПР, исполнетост на материјално-технички и просторни услови, постигнатоста на компетенциите кај учениците, согласно со барањата на пазарот на труд и сл.

Постоечки елементи кои се однесуваат на осигурувањето на квалитет во Република Северна Македонија

- Осигурувањето на квалитетот во системот на квалификации се врши преку:
 - акредитација на образовните институции и институциите за обука од страна на МОН;
 - верификација на компаниите за исполнување на условите за прием на ученици за спроведување на УПР;
 - самопроценка на училиштата и интегрална евалуација на целокупниот процес во институцијата од страна на државниот инспекторат за образование;
 - внатрешна процена;
 - верификација на квалификациите;
 - добивање јавен документ за квалификација.
- Квалитетот на наставниците и стручните соработници се осигурува преку континуиран професионален развој на наставниците, кој го планира и го организира Бирото за развој на образованието и Центарот за стручно образование и обука.
- Постои регулатива за Стандарди за опрема и просторни услови во компаниите.
- Изготвен Стандард за професионален и друг персонал (ментори од компанија).
- Овозможена е заедничка реализација меѓу компаниите и стручните училишта на завршниот испит за учениците.
- Центарот за стручно образование и обука врши советодавна-консултативна и инструктивно-менторска работа за наставниците и менаџментот на стручните училишта.

3.9. Работни услови и услови за учење на учениците

Оперативен опис

Во земјите со развиен систем на учење преку работа правно се дефинирани правата и обврските на стажантот/практикантот (ученикот), во однос на работата и во однос на учењето. Постои референтна точка (одговорно тело) што го информира стажантот/практикантот (ученикот) за неговите права и обврски и го поддржува во случај на проблем. Практикантот (ученикот) склучува договор за вработување со компанијата и ги ужива сите права и придобивки како вработен и ги исполнува сите обврски како таков. Практикантот е заштитен во случај кога компанијата не може да ја обезбеди обуката (на пример, стечај на компанијата) и има пристап до советодавни услуги.

Постоечки елементи кои се однесуваат на работни услови и услови за учење на учениците во Република Северна Македонија

- Договор (образец) кој го потпишува ученикот или родител/старател ако лицето е малолетно, од страна на училиштето и компанијата каде што ќе се реализира учењето преку работа, во кој се регулираат правата и обврските на сите вклучени страни.
- Подготовките за реализација на учењето преку работа ги вршат училиштата (наставниците) во соработка со компанијата-(назначени ментори од компанија).
- Добри практики за реализација на програмата Учење преку работа во рамките на Проект за вештини за вработливост на младите (YES) кој го финансира УСАИД. Програмата беше компатибилна со постоечките форми на учење преку работа во стручното образование.
- Во случај кога не може целосно да се реализира програмата Учење преку работа во една компанија, дадена е можност на ученикот/ученичката да оди во друга компанија каде ќе го реализира делот од УПР кој не е можно да се реализира во првата компанија. При тоа, и со другата компанија треба да се потпише трипартитен договор за реализација на УПР.
- Програмите за УПР се широко дизајнирани и оставаат простор на компаниите да ги обучуваат учениците во однос на спецификите на работните места кои се систематизирани кај нив, а при тоа секогаш да се запазува принципот од поедноставно кон посложено.
- И училиштата и компаниите ја акцентираат безбедноста и заштитата при работа на учениците при реализација на УПР.

3.10. Одговор на пазарот на трудот

Оперативен опис

Постојат институционални постапки што овозможуваат програмите за учење преку работа да соодветствуваат или да ги предвидат потребите на пазарот на трудот. Потребно е редовно следење и процена на излезите и резултатите од програмите за учење преку работа.

Постоечки елементи кои се однесуваат на одговор на пазарот на трудот во Република Северна Македонија

- Претставници на работодавачите поднесуваат иницијативи за креирање квалификации за кои имаат потреба до надлежните институции (МОН и ЦСОО).
- Претставници на работодавачите учествуваат во изготвувањето и ревизијата на програмите во согласност со дефинирана постапка.
- Стандардите на занимања кои се во надлежност на работодавачите се основа за креирање нови и ревизија на постоечките квалификации во стручното образование и обука.
- АВРМ прави анализи на потребите на пазарот на трудот и подготвува активни мерки за вработување кои се содржат во оперативниот план што ги опфаќа и мерките за учење преку работа (заедно со Министерството за образование и наука и Центарот за образование на возрасни).
- АВРМ редовно ги следи резултатите од спроведените мерки.
- Компаниите со различен интензитет одговараат во доменот на соработка со стручните училишта и реализацијата на учењето преку работа. Постојат компании кои многу посветено влегуваат во реализација на УПР (планирање, реализација, инвестирање, евалуација и сл.) и компании кои имаат одредена доза на резервираност за влегување во процесот на реализација на УПР.

4. Следни чекори

Учењето преку работа е комплексен процес кој овозможува постигнување на „вин-вин“ состојба на сите вклучени заинтересирани страни. Воспоставувањето, одржувањето и развивањето на учењето преку работа ја наметнува потребата од негово континуирано надоградување. Од исклучителна важност е да се потенцира дека учењето преку работа не може да се случи само по себе, туку потребно е активно делување на сите клучни актери.

Концептот за учење преку работа во Република Северна Македонија ги идентификува предизвиците, односно чекорите кои треба да се преземат за да имаме квалитетно и целисходно учење преку работа.

- Владина политика/законска регулатива/подзаконски акти во однос на:
 - ✓ регулирање на статусот на ученикот за време на учењето преку работа (признавање на работното искуство, паричен надоместок, покривање на режиските трошоци, овозможување пракса во компанија за време на распустот на учениците и сл.);
 - ✓ регулирање на вклучувањето на работодавачите во процесот на УПР (стимулативни мерки за работодавачите кои се вклучуваат во процесот на УПР, операционализација на член 15: Работодавачот има право да се стекне со финансиски, царински и даночни олеснувања од Законот за стручно образование и обука, „Службен весник на РМ“ бр. 71/2006, компензација за ангажманот на менторите од компаниите, компензација на трошоците на компанијата за учениците и за учениците со попречености кои реализираат УПР, признанија и/или награди за компаниите што нудат квалитетно учење преку работа и сл.);
 - ✓ регулирање на вклучувањето на средните стручни училишта во процесот на УПР (модел на реализација и финансиски средства за учениците од рурални средини и учениците со попреченост кои нема да имаат можност да реализираат УПР во местото на живеење, воведување и регулирање на статусот на ново работно место во стручните училишта-координатор за практична обука/учење преку работа, компензација на дополнителниот ангажман за наставниците (покривање на трошоците за превоз и за ангажираност надвор од работното време) и сл.
- Овозможување автономија на училиштата и компаниите на флексибилен начин да организираат учење преку работа (на пример, блок реализација и сл. Со обврска за реализација на предвидениот број на сати за УПР пред почетокот на наредната учебната учебна година и/или завршување на стручното образование и обука.
- Јасно дефинирано признавање на учењето преку работа во хоризонтална и вертикална патека на проодност во квалификациите што се изведуваат или ќе се изведуваат во иднина (пример: регулирање на признавањето на УПР кога ученик преминува од двегодишно во тригодишно, од тригодишно во четиригодишно СО или кога врши премин од една во друга квалификација по хоризонтала, во рамките на ист или различен сектор).

- Развивање стандарди за простор и опрема во компаниите поврзани со спроведувањето на учењето преку работа за сите квалификации.
- Остварување системска комуникација меѓу релевантните владини институции и коморите за стратешкото планирање, со цел да се овозможи успешна реализација на учењето преку работа во компаниите.
- Воспоставување механизми за континуирано информирање на системот за стручно образование за спроведувањето на учењето преку работа, најновата побарувачка на работна сила и вештините што се бараат.
- Заедничка кампања за сите чинители во врска со важноста на учењето преку работа и создавање платформа за поврзување на компаниите со училиштата (учениците), односно за обезбедување и унапредување на процесот на УПР.
- Формирање Национално координативно тело со дефинирани надлежности и одговорности, регулиран статус, програма за работа, дефиниран и обезбеден буџет за работа и работни активности и сл., а кое ќе произлезе од Националната група за Учење преку работа.
- Елиминирање на недостатокот од човечки капацитети во компаниите, училиштата, Центарот за стручно образование, коморите за целосна и сеопфатна реализација на учењето преку работа.
- Воспоставување центри за обука за постигнување на резултатите од учењето преку работа кои не може да се реализираат во училиште и во компаниите.
- Обезбедување обучени ментори од компании
- Обезбедување наставници-координатори за УПР во стручните училишта со нивна дефинирана улога.
- Системско воспоставување на обука за наставниците во компаниите.
- Генерирање механизми за надградување и контрола на компетенциите на менторите од компаниите и наставниците за да можат подобро да го организираат и да го поддржат/олеснат учењето преку работа.
- Воспоставен систем за финансирање за учење преку работа (исплата, ангажирање ментор, храна, превоз, осигурување, безбедност на работно место, санитарни книшки итн.).
- Вклученост на работодавачите и организациите на работодавачи во процената на резултатите од УПР (резултати: стапка на осипување, стапка на завршување, вработување, самовработување и сл.).
- Опремување на училиштата (обезбедување и планирање на системско ниво со влијание од компаниите).
- Воспоставување систем за следење и проценка за учењето преку работа – модел, механизми за контрола на квалитетот и распределени ресурси за истото.

- Постапки што ќе насочат активности во очекувани и неочекувани ситуации за време на реализацијата на обуката или учењето преку работа кај работодавачите (стечај на компанијата, промена на дејноста, промени во технолошкиот процес итн.).
- Формулирање и реализација на општа и конкретна обука за безбедност и здравје при работа на учениците.
- Усогласување на политиката за запишување со тековните и стратешките/идни потреби на пазарот на трудот, согласно со научните и технолошките постигнувања и другите предвидувања, следејќи ги националните и светските трендови.

Обезбедувањето на квалитетна работна сила е клучен предизвик во Република Северна Македонија. Се очекува стручното образование и обука да одигра голема улога во давањето придонес кон економскиот развој и просперитет. Меѓутоа, СОО не е само во функција на промовирање и остварување на економските цели. Тоа, исто така има потенцијал за подобрување на преминот од училиште кон пазарот на труд и да им понуди на младите перспектива за планирање на кариерата, а со тоа и пронаоѓањето на сопствената улога во општеството.

Вложувањето во СОО е клучен предуслов за подготовка на општеството за иднина. Во државата се изврши реформирање на три и четиригодишното стручно образование како дел од сеопштата политичка и економска транзиција. Од многуте промени кои се воведоа во реформираните квалификации, со голема и суштествена важност е овозможувањето и јакнењето на соработката на стручните училишта со компаниите, односно воведувањето на учењето преку работа кај работодавач. Концептот за учење преку работа како документ треба да помогне на сите и да претставува основа за воспоставување, развивање и одржување на соработката на стручното образование со пазарот на труд.

Библиографија

Извештај на работната група за Учење преку работа во Република Северна Македонија (2017-2018), Скопје 2019

Концепција за модернизација на техничкото образование, Скопје 2016

Концепција стручното образование за занимања, Скопје 2010

Концепција за стручно оспособување, Скопје 2010

Background Paper WBL Macedonia 2017, Stefan Thomas, ETF

Background Document on a Proposal for a Council Recommendation Establishing a European Framework for Quality and Effective Apprenticeships, European Commission, DG Employment, Social Affairs and Inclusion, May 24, 2017

Development Department. - Geneva: ILO, 2014

Kis, V. (2016), "Work-based Learning for Youth at Risk: Getting Employers on Board", OECD Education Working Papers , No. 150, OECD Publishing, Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/5e122a91-en>

Overview of apprenticeship systems and issues: ILO contribution to the G20 task force on employment / Hilary Steedman ; International Labour Office, Skills and Employability Department, Job Creation and Enterprise

Work-Based Learning: A Handbook for Policy Makers and Social Partners in ETF Partner Countries, European Training Foundation, 2014

Work-Based Learning: Benefits And Obstacles, European Training Foundation, 2013

https://read.oecd-ilibrary.org/education/learning-for-jobs_9789264087460-en#page1%20

https://read.oecd-ilibrary.org/education/skills-beyond-school_9789264214682-en#page61