

МЕТОДОЛОГИЈА И ИНСТРУМЕНТИ ЗА АНАЛИЗА НА МРЕЖАТА НА СРЕДНИТЕ СТРУЧНИ УЧИЛИШТА ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА





**МЕТОДОЛОГИЈА И ИНСТРУМЕНТИ
ЗА АНАЛИЗА НА МРЕЖАТА НА СРЕДНИТЕ СТРУЧНИ УЧИЛИШТА
ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА**

Работен тим:

проф. д-р Ласте Спасовски, Центар за стручно образование и обука, раководител;
проф. д-р Зоран Велковски, Институт за педагогија, Филозофски факултет, Скопје;
м-р Бранко Алексовски, Центар за стручно образование и обука;
м-р Роза Арсовска, Центар за стручно образование и обука;
м-р Зоран Јовчевски, Центар за стручно образование и обука;
м-р Чедомир Димовски, Центар за стручно образование и обука;
м-р Ридван Зекири, Центар за стручно образование и обука;
Роберт Ѓоргиев, Центар за стручно образование и обука;
Бранко Лазаревски, Министерство за труд и социјална политика;
Виолета Димитриева, Министерство за труд и социјална политика;
Горан Велески, Министерство за труд и социјална политика.

Редакција:

проф. д-р Зоран Велковски, Институт за педагогија, Филозофски факултет, Скопје;
проф. д-р Ласте Спасовски, Центар за стручно образование и обука;
м-р Бранко Алексовски, Центар за стручно образование и обука.

Лектура:

Македонка Бубевска

CIP - Каталогизација во публикација
Национална и универзитетска библиотека “Св. Климент Охридски”,
Скопје

373.5:377(497.7)(047)

МЕТОДОЛОГИЈА и инструменти за анализа на мрежата на
средните
стручни училишта во Република Македонија / [работен тим Ласте
Спасовски ... и др.]. - Скопје : Британски совет во Македонија, 2014.
- 82 стр. : илустр. ; 24 см

Фусноти кон текстот. - Библиографија: стр. 78-81

ISBN 978-608-65560-9-9

а) Средни стручни училишта - Анализа - Македонија - Извештаи
COBISS.MK-ID 96230410

Содржина

| | |
|--|----|
| 1. Позадина | 5 |
| 2. Зошто рационализација на мрежата на стручните училишта?..... | 6 |
| 3. Структура на системот на ССОО | 10 |
| 3.1 Системска поставеност..... | 10 |
| 3.2. Фактори на влијание | 12 |
| 3.3. Образовна мобилност | 14 |
| 3.4. Опфат и мрежа на средното стручно образование | 15 |
| 4. Економски, демографски и образовни состојби | 19 |
| 5. Цели на Методологијата | 22 |
| 5.1. Задачи на Методологијата | 23 |
| 5.2. Техники и инструменти | 23 |
| 5.2.1. Анализа на документација | 24 |
| 5.2.2.Интервју | 25 |
| 5.2.3. Фокус-групи | 25 |
| 5.2.4. Анкета | 25 |
| 6. Подрачја на истражување и бази на податоци | 26 |
| 7. Рационализација | 31 |
| 8. Инструменти за анализа на мрежата на средните стручни училишта во Република Македонија | 32 |
| 8.1. Прашалник за директорите, замениците/помошниците и стручните соработници во училиштата | 33 |
| 8.2. Прашалник за учениците од прва година и од завршните години во стручно-то образование со траење од три и четири години..... | 39 |
| 8.3. Прашалник за наставниците по општообразовните предмети, стручно-теоретските предмети и практична обука во стручните | 45 |
| 8.4. Прашалник за состојбите во училиштето | 54 |
| 8.5. Прашалник за работодавачите..... | 69 |
| Референци | 78 |

Список на кратенки

| | |
|---------|--|
| АВРМ | Агенција за вработување на Република Македонија |
| БДП | Бруто домашен производ |
| БРО | Биро за развој на образованието |
| ВНИЛ | Валидација на неформално и информално учење |
| ВО | Високо образование |
| ВССп | Висока стручна специјализација |
| ДЗС | Државен завод за статистика |
| ДИЦ | Државен испитен центар |
| ДПИ | Државен просветен инспекторат |
| ДУ | Доживотно учење |
| ЕСVET | Европски кредит систем во стручното образование и обука |
| ЕПР | Европски пир ривју |
| EQAVET | Европска рамка за осигурување на квалитетот во стручното образование и обука (претходно EQARF) |
| ЕТФ | Европска фондација за обука |
| ЕУ | Европска унија |
| ЗЕЛС | Заедница на единиците на локална самоуправа |
| МЕ | Министерство за економија |
| МИЕ | Мониторирање и евалуација |
| МИ | Мајсторски испит |
| МОН | Министерство за образование и наука |
| МТСП | Министерство за труд и социјална политика |
| МФ | Министерство за финансии |
| НАЕОПМ | Национална агенција за европски образовни програми и мобилност |
| НИЛ | Неформално и информално учење |
| ОАЕВО | Одбор за акредитација и евалуација во високото образование |
| ПОП | Посебни образовни потреби |
| ПТ | Пазар на труд |
| СОО | Стручно образование и обука |
| СО | Средно образование |
| ССО | Средно стручно образование |
| ССО-2г | Средно стручно образование со двегодишно траење |
| ССО-3г | Средно стручно образование со тригодишно траење |
| ССО-4г | Средно стручно образование со четиригодишно траење |
| ССУ | Средни стручни училишта |
| СУ | Средни училишта |
| ТСО | Техничко стручно образование |
| СЕDEFOP | Европски центар за развојот на стручното образование и обука |
| ЦОВ | Центар за образование на возрасни |
| ЦСОО | Центар за стручно образование и обука |

1. Позадина

Определбите за постепено прилагодување на мрежата на стручните училишта кон потребите на локалната економија и локалните развојни планови, заземаат посебно место во Стратегијата за стручното образование и обука во контекст на Доживотно учење 2013 – 2020. Во Стратегијата се истакнува дека „Мрежата на ССУ мора да соодветствува со економското, демографското и културното опкружување во кое делува. Проценката на развојот на работната сила и на вештините треба да ја следи логиката на релевантност за локалниот развој и локалната економија во контекст на економскиот развој на државата. За планирањето на образовните профили и на вештините кои ќе се потребни во иднина, пред сè, треба да се тргнува од локалните потреби и од развојните планови”.

Во Акцискиот план кој што е составен дел на споменатата Стратегија, во рамките на приоритетното подрачје *В: Квалитет и релевантност – гаранција за конкурентност* и областа *В3: Стручно образование и обука релевантно за пазарот на труд*, мерката број 7 се однесува на *зајакнување на релевантноста и функционалноста на мрежата за средното стручно образование со оперативен план за постепено прилагодување кон потребите на локалната економија и локалните развојни планови*. Притоа, како целни групи се споменуваат средните стручни училишта, компаниите и локалната самоуправа.

Една од активностите нотирани во рамките на споменатото подрачје од Акцискиот план се однесува на *изработка на Студија за релевантноста и функционалноста на мрежата за средно стручно образование*. Одговорни институции за реализација на оваа активност се: Министерството за образование и наука, Министерството за труд и социјална политика, Министерството за економија, Центарот за стручно образование и обука и општините. Со Акцискиот план е предвидено активноста да се реализира во текот на 2013 и 2014 година.

Тргувајќи од изнесеното, од актуелноста на проблемот и од усвоената динамика со Акцискиот план за реализација на оваа активност, во септември 2013 година, беше потпишан *Меморандум за разбирање* помеѓу Министерството за образование и наука и Британскиот совет во Македонија. Министерството за образование и наука го одобри овој Проект како поддршка за реализација на дел од активностите содржани во Стратегијата за развој на стручното образование и обука во контекст на Доживотно учење 2013 – 2020 и како можност за генерално унапредување на средното стручно образование во Република Македонија. Потоа, Центарот за стручно образование и обука и Британскиот совет во Македонија потпишаа Договор за соработка на проект насловен како „*Поддршка за Центарот за стручно образование и обука во спроведување на две компоненти (А4 и В3.7) од Акцискиот план на Стратегијата за стручно образование и обука 2013 - 2020*“. Една од компонентите на Проектот се однесува на реализација на дел од активността *В3.7 од Акцискиот план на Стратегијата*. Поточно, станува збор за *изработка на Методологија и инструменти за анализа за усогласеноста на мрежата на стручните училишта со потребите на пазарот на труд*.

За реализација на оваа активност, Центарот за стручно образование и обука доби поддршка и од Советот за стручно образование и обука кој е меродавен „во соработка со општините, да доставува до Министерството предлог за развој на мрежата на установите за стручно образование и обука“¹.

2. Зошто рационализација на мрежата на стручните училишта?

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

Освен со предизвиците на интеграција, Република Македонија е соочена и со предизвиците на глобализација. Во контекст на брзото растење на знаењата и на променливите барања на пазарот на труд, Република Македонија треба да го темели својот развој на јакнење на знаењата и на вештините и на развојот на човековите потенцијали. Во таквите околности и во окружувањето во кое што се наоѓа, Република Македонија е принудена да воведува промени во целокупниот образовен систем, особено во системот на стручното образование и обука.

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

- Донесен е Закон за стручно образование и обука, воведено е задолжително средно образование;
- Донесена е Стратегија за развој на стручното образование и обука 2013-2020;
- Донесена е Концепција за државна матура, училишна матура и завршни испити во средното образование;
- Донесена е Концепција за стручно оспособување во траење до две години;
- Донесена е Концепција за СОО за занимања;
- Донесена е Концепција за постсредно образование;
- Основани се Центар за стручно образование и обука и Совет за стручно образование и обука, како и Центар за образование на возрасни и Совет за образование на возрасни;

¹ Закон за стручно образование и обука

- Воведени се обуки за кандидати за директори на средните училишта и полагање испити за директор;
- Усогласени се дел од наставните планови и програми за образовните профили во техничкото образование; во програмската структура на техничкото образование зголемена е застапеноста на практичната обука (20%); редефинирани се струките (од 24 на 14) и образовните профили (од 64 на 45) во техничкото образование, како продолжение на реформата Фаре;
- Развиена е Методологија на стандарди на занимања; изготвени се 30 стандарди на занимања во техничкото образование и 52 стандарди на занимања за ССО за занимања и за стручното оспособување во траење до две години;
- Донесена е Методологија за развој на образовни програми; изработени се стандарди за изведување практична обука на учениците кај работодавачите;
- Започнат е процесот за модернизација на курикулумите за средното стручно образование за занимања и за стручното оспособување во траење до две години. Изработената нова Методологија за изработка на стандарди на занимања (2009), врз основа на која се развиени стандардите на занимања за 13 струки, претставува новина во ССО. За разлика од минатото, со оваа Методологија е применет пристап кој е базиран на компетенции, низ динамичен процес на социјален дијалог со активно вклучување на голем број клучни партнери на национално ниво и со посебен фокус на потребите на пазарот на труд во наредните години.² Ваквиот пристап е во согласност со настојувањата на земјата за практикување на стандардите кои се применуваат во Европската унија и настојувањата за модернизирање на ССО;
- Направени се промени во структурата на стручното образование и обука, и тоа преку:
 - зголемување на времетраењето на задолжителното образование преку воведувањето на задолжителното средно образование,
 - воведување курикулуми со различно времетраење и за различни нивоа на квалификации,
 - поставувањето на образованието на возрасните како составен елемент на генералниот образовен систем,
 - дополнување на мрежата на јавни образовни установи со установи во приватно владеење,
- Воведена е државната матура и екстерното оценување;
- Започнат е процесот за дефинирање на Национална рамка на квалификации;
- Воведена е децентрализација во управувањето и владеењето и трансфер на надлежностите и одговорностите од централно на локално ниво;
- Променет е системот на финансирање;

² Види: Центар за стручно образование и обука (2012): Резултати од Твининг проектот „Поддршка за модернизацијата на системот за образование и обука“

- Се прават обиди за подобрувања на опремата и на физичките капацитети во ССУ;
- Се интензивира обуката за наставниците во средното стручно образование;
- Се прават обиди за создавање инклузивни училишта;
- Се прават обиди за подобрување на социјалниот дијалог преку вклучување на релевантните засегнати страни во процесите на одлучување и развој;
- Овозможен е влез на приватниот капитал во стручното образование и обука.

Функцијата на стручното образование е развој на стручните компетенции потребни за работа кои мора да ги задоволат потребите на модерниот, конкурентен и флексибилен пазар на труд, подготвен на брзи промени, и да го поддржат успехот на поединецот на таквиот пазар на труд. Тоа ја наметнува потребата од проектирање нова мрежа на стручните училишта која ќе овозможи полесна вработливост и поголема подготвеност за да се одговори на новите барања на работодавачите.

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

Процесот на постојани промени во мрежата на средните стручни училишта во Република Македонија трае континуирано во последниве дваесеттина години. Причина за тоа се промените во структурата на системот на средното образование, новите концепциски решенија за одделни видови средно образование, редефинирањето на образовните профили, честите измени на наставните планови и програми, намалувањето на бројот на учениците во стручното образование, забавениот процес на формирањето мали и средни претпријатија, нереалните проценки на одделни единици на локалната самоуправа и сл. Во целиот овој период постоеја оценки дека мрежата на стручните училишта не соодветствуваше на потребите на стопанските субјекти и дека неа ја карактеризираше брзо и нерационално ширење, дуплирање на капацитетите во одделни региони и општини, уситнетост, нерационално користење на просторот, опремата и наставните кадри, како и извесни слабости и тешкотии во остварувањето на целите и задачите на стручното образование и обука. Дека е ваква или слична состојбата и денес, потврди и последното истражување кое е поврзано со изработката на *Стратегија за стручното образование и обука во контекст на Доживотно учење 2013 – 2020*, во која се идентификува високиот степен на расчекор помеѓу она што се очекува од стручното образование и она што се добива од него.

Досегашните истражувања покажаа дека планирањето и изработката на курикулумот е комплексен процес кој треба да биде во постојана интеракција со средните стручни училишта и социјалните партнери. Постоенето на механизми кои ќе ги трансферираат информациите од социјалните партнери до институциите кои се надлежни за развој на курикулумот (ЦСОО, МОН) е повеќе од неопходно. Овој трансфер на информации е најдобар показател дали промените кои се направени имаат ефект, дали се навремени и дали ги остваруваат целите кои се поставени. Главниот фокус во развојот на курикулумот, гледано од аспект на младите генерации кои се образуваат во средното стручно образование, според некој редослед, би требало да биде во согласност со барањата и потребите на пазарот на труд и високото образование од една страна, и барањата за остварување на квалитетен социјален и индивидуален живот, од друга страна. Тоа е идеалната слика која сите ја посакуваат, но која најчесто се разликува од она што се случува реално на теренот.

Првична задача на средното стручно образование е да ги задоволува најмалку основните барања од страна на структурата и неговите социјални партнери. Согласно со тоа, акцентот треба да се стави на зголемување на важноста на стручното образование и зајакнување на обуката на учениците не само за сегашните туку и за идните потреби на пазарот на труд и животот воопшто.

Главни почетни точки од каде би тргнале во подобрување на курикулумот, како основа за задоволување на потребите, би било развивањето на компетенциите на учениците, согласно со потребите на работното место и високото образование. Тоа значи дека е потребно реструктурирање на постојните механизми на соработка меѓу училиштата, компаниите и високообразовните установи, базирани на партнерство, развој и квалитет.

Иако, денес зборуваме за децентрализирано образование и одговорност на локалната самоуправа, теренот покажа дека таа нема доволно информации и ССОО ретко е дел од приоритетите на локалната самоуправа. На локалната самоуправа се потребни механизми и инструменти за следење на промените во сферата на пазарот на труд и општественото живеење и промените во општественото окружување за да може навремено да реагира во процесите на развој на човечки ресурси во нејзиното окружување. Таа е центарот во кој треба да се обединат интересите на образованието, компаниите, невладиниот сектор, професионалните образовни установи за возрасни, системите за поддршка и сл.

Мрежата на средното стручно образование создава дополнителни проблеми. На пример, младите во некои помали населени места немаат можност да изберат меѓу гимназиско и стручно образование или да изберат стручно училиште според својот интерес, бидејќи во тоа место постои само еден тип стручно училиште. Овие ученици можат да одберат да патуваат или да престојуваат во друго место каде што постои средно училиште соодветно на нивните интереси. Во услови на намалена финансиска моќ на семејствата, најголемиот број од овие млади се одлучуваат да ги користат услугите на училиштето во нивната средина,

и покрај тоа што не е тоа нивниот вистински интерес. Ваквата појава негативно се одразува врз транзицијата на дипломираните ученици во високото образование. Најчесто овие ученици вршат избор на студиски програми кои не соодветствуваат со карактерот на средното образование кое го посетувале, но го одразуваат нивниот вистински интерес за учење. И покрај позитивните мерки што се преземаат да се надомести оваа појава (бесплатен превоз, бесплатни учебници, сместување во ученички домови, стипендирање и сл.), сепак, таа е сè уште присутна во државата. Ова го актуелизира прашањето за карактерот на средните училишта во помалите места во државата и програмите кои акумулираат мал број ученици.

Рационализацијата на мрежата и капацитетите во СОО е сложен процес кој може да предизвика низа негативни ефекти во установите за средно стручно образование поради можноста за губење работни места, потреба од преквалификација, обезбедување нов кадар, нова опрема, дополнителни финансии и сл. Меѓутоа, очигледната разлика меѓу интересот на учениците, образовната понуда и побарувачката за соодветни профили треба да биде разгледана и анализирана. Потребно е да се даде одговор до кој степен соодветствува целокупната училишна мрежа на стручното образование и обука на интересите и потребите на младите и на економијата, и за нејзината финансиска исплатливост. Предностите што ги овозможува овој процес се многу поголеми од негативните ефекти.

3. Структура на системот на СОО

3.1. Системска поставеност

Во системски поглед, средното образование се остварува како организациски циклус на поврзување на основното и високото образование во единствениот (глобалниот) образовен систем на Република Македонија.

Тргувајќи од ваквата системска положба и законската регулатива, основно институционално организациско решение на средното образование е *училиштето за средно образование*. Тоа значи дека, по правило, дејноста на средното образование се остварува во училишта за средно образование кои, пак, конкретното име го добиваат според статусот на нивната сопственост и претежната програмска определеност.

Според сопственичкиот статус во Република Македонија превладуваат *државните средни училишта* како *јавни училишта* основани од државата. Покрај овие, според Законот за средно образование, општините и градот Скопје можат да основаат и **општински**, односно *градски јавни средни училишта*. Покрај јавните, во Република Македонија веќе успешно функционираат и неколку *приватни средни училишта*.

Во поглед на програмскиот опфат, во Република Македонија постојат *хомогени средни стручни училишта*, односно средни стручни училишта за една струка (на пр. државно средно училиште за применета ликовна уметност, медицинско училиште и др.) и *хетерогени средни стручни училишта*, односно средни стручни училишта за неколку струки или

програми. Хомогените средни стручни училишта се сместени во големите градски центри и нивниот број е помал во однос на хетерогените средни стручни училишта кои егзистираат во помалите места и се развиваат на барање на пазарот на труд. Посебни училишта за средно образование се *гимназиите*, иако гимназиското образование се остварува и во определен број средни училишта заедно со стручното образование.

Посебни институции се *училиштата за средно образование за ученици со посебни образовни потреби и училиштата за средно уметничко образование* (уметнички училишта, музичко-балетски училишта).

Иницијалното стручно образование води до диплома на средношколско ниво. Тоа може да биде училишно базирано, базирано во компанија, или комбинација од двете (како во дуален систем).

Образованието и квалификациите во ССОО се стекнуваат преку: стручно оспособување во траење до две години и средно стручно образование во траење од 3 и 4 години.

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

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

Средното образование во државата се остварува во 99 јавни (10 државни училишта, 21 училиште на град Скопје, а 68 општински училишта) и 13 приватни училишта.³

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

Бројот на средни стручни училишта по струки се⁵: за земјоделско-ветеринарна - 11, шумарско-дрвопреработувачка - 8, геолошко-рударска и металуршка - 7, машинска - 25, електротехничка - 20, хемиско-технолошка - 15, текстилно-кожарска - 17, графичка - 7, лични услуги - 9, градежно-геодетска - 8, сообраќајна - 11, угостителско-туристичка - 12, економско-правна и трговска - 17, здравствена - 16, спортска гимназија - 3, за уметничко образование - 6.⁶

³ Според: Конкурс за запишување ученици во јавните средни училишта во учебната 2012/2013 година во Република Македонија, Министерство за образование и наука

⁴ Исто

⁵ Според: Конкурс за запишување ученици во јавните средни училишта во учебната 2012/2013 година во Република Македонија, Министерство за образование и наука

⁶ Бројот на училишта покажува во колку училишта се реализираат програми од соодветната струка. Во едно училиште може да се реализираат програми од повеќе струки.

Во Република Македонија има 13 приватни средни училишта, од кои во 6 училишта се спроведува стручно образование (економско-правна и трговска, лични услуги, здравствена, сообраќајна и угостителско-туристичка струка).⁷

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

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

Во постсредното стручно образование, во 2011 година, 449 лица (45 жени) се стекнале со специјалистичко образование.⁸ Податоци за Мајсторскиот испит не се достапни, но процесот на широки консултации укажа дека по децидирањето на процедурите во 2010 година, не е одржан ниту еден Мајсторски испит.

3.2. Фактори на влијание

Програмската структура на средното стручно образование во Република Македонија во последниве дваесет години се развиваше под влијание на следниве две групи фактори: директни и индиректни.

Директните фактори на влијание се оние коишто формално и декларативно се научно признати и нормативно определени. Во оваа група како *примарни фактори* се варијаблите на пазарот на труд за кои на државно ниво се собираат и обработуваат индикатори во две клучни институции: Агенцијата за вработување на Република Македонија и Државниот завод за статистика. Иако овие индикатори претежно се однесуваат на квантитативните потреби на пазарот на труд, тие се, сепак, единствените достапни индикатори што можат да ги користат надлежните органи и со нивна интерпретација да ги градат решенијата во програмската структура на средното стручно образование.

⁷ Државен завод за статистика на Република Македонија, Основни и средни училишта на почеток на учебната 2011/2012 година, 2.4.12.04/718

⁸ Државен завод за статистика, Соопштение, 2012

Во нашата практика се користат *секундарни* или *терцијарни* извори за промените во процесот на трудот, како индикатори за содржинското структурирање на курикулумите. Станува збор за воопштени сознанија од истражувања на промените на трудот (секундарни извори) за други намени (економски, технолошки и сл.) или што е почест случај, за сознанија за општите тенденции во светот кои се публикувани во литературата (терцијарни извори).

Покрај овие директни влијанија на пазарот на труд, во практиката е мошне присутно влијанието на *индиректните фактори* кои натаму можат да бидат поделени во две категории:

- Влијанието на глобализацијата на светскиот економски пазар, а со тоа и на глобализацијата на светскиот пазар на труд. Овој феномен за средното стручно образование во Република Македонија се зема предвид поради следните две појави: прво, можноста на средно стручните кадри да конкурираат на светскиот пазар на труд и второ, влегувањето на капиталот и менаџментот од светските компании во македонското стопанство;
- Влијанието на стратешката определба на Република Македонија за европски и евроатлански интеграции. Од оваа определба произлегува потребата за концепциско и содржинско усогласување на курикуларната структура со решенијата на земјите од Европската унија.

Со курикуларната структура на средното стручно образование се одразуваат долгорочните квалитативни влијанија на пазарот на труд врз средното стручно образование. Од друга страна, со структурата на мрежата можат да се одразат среднорочните влијанија на пазарот на труд врз понудата на средното стручно образование на пазарот на труд. Со уписната политика, во рамките на постојната мрежа, и со курикуларната структура би требало најдиректно да се влијае врз понудата на средното стручно образование на пазарот на труд, како краткорочно решение. Главно, за квантитативните индикатори на понудата и побарувачката на пазарот на труд се располага со официјални показатели. Нормално е да се очекува тие да бидат примарниот фактор на развојот на мрежата на средното стручно образование. Декларативно тоа е така, но во практиката индикаторите на понудата и побарувачката на пазарот на труд се користат, главно, во ситуации на отворање нови дејности (насоки, струки) во мрежата на средното стручно образование. Во практиката на развојот на мрежата на средното стручно образование преку уписната политика, доминантно е влијанието на демографскиот фактор. Објективно, главна причина за ваквата состојба е мошне малата побарувачка и енормно големата понуда на кадри со средно стручно образование на пазарот на труд. Меѓутоа, субјективно, сосема се ретки случаите од државата и од самите образовни организации да биде предложено намалување на капацитетите за струките или профилите за кои има нагласена невработеност. Во ваквите случаи, клучен регулатор на намалувањето на капацитетите е одлуката на самите кандидати да не се пријавуваат за запишување на тие струки, што може да се илустрира со големиот број непополнети, а распишани слободни места во тие струки.

Во развојот на мрежата во средното стручно образование, исто така, е присутно индиректното влијание на факторот на европските и евроатланските интеграции преку вклучувањето на училиштата со струки и профили кои имаат перспектива на локалниот и европскиот пазар, како струки и насоки кои ќе бидат поддржувани од техничката помош.

3.3. Образовна мобилност

Во поглед на вертикалната мобилност/транзиција на корисниците на СОО, е дадена можност за вертикално напредување (од пониско кон повисоко ниво на образование) со претходно задоволување на одредени услови, односно полагање диференцијални испити. Така на пример, учениците кои завршиле тригодишно стручно образование имаат право, со полагање диференцијални испити, да го продолжат своето образование во четиригодишно стручно образование, а понатаму и да полагаат државна матура, или завршен испит, што овозможува и да конкурираат за запишување на универзитет.

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

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

Транзицијата од средно во високо образование до 2006 година изнесуваше 46%, за во 2009 година да се зголеми на 85% (според Соопштение на Министерството за образование и наука од 29 јули 2009 година), а според последните информации во 2012 година да достигне повеќе од 90%. Ова зголемување, исто така, е резултат на државната образовна политика со која се спроведе широка акција за зголемување на бројот на високообразовни установи во државата. Во истиот период се формираа голем број приватни универзитети и високи стручни школи. Проширувањето на мрежата на установи во високото образование и мерките на Владата/Министерството за образование и наука за намалување на цената на студирањето, се главните причини за подобрувањето на стапката на транзиција на ученици од средно во високо образование.⁹

⁹ ЕТФ (2010) : Колаборативна евалуација на влијанието на реформираното четиригодишно СОО, Скопје

3.4. Опфат и мрежа на средното стручно образование

Од Табела 3 може да се види дека најголемата концентрација на лица опфатени во системот за стручно образование и обука е во средното стручно образование со четиригодишно траење (85,85%), додека во средното стручно образование со тригодишно траење се јавува тренд на намалување на бројот на ученици. Во споредба со 2007¹⁰ година кога имало 7052 ученици во овој вид образование, во 2011 година нивниот број се намалил за 28,27% и изнесува 5058 ученици. На ниво на постсредно стручно образование има мал опфат само во делот на специјалистичкото образование, додека во делот на Мајсторскиот испит во 2011 година нема ниту еден ученик.

Табела 3: Преглед на ученици и студенти во стручното образование и обука во Република Македонија/2011¹¹

| Нивоа | Видови стручно образование и обука | Број на ученици/студенти | % |
|--|------------------------------------|--------------------------|---------------|
| Средно стручно образование | Стручно оспособување | 163 | 0,29 |
| | 3 години ССО | 5058 | 8,88 |
| | 4 години ССО | 48882 | 85,85 |
| | Специјални средни училишта | 287 | 0,50 |
| Постсредно стручно образование | Специјалистичко образование | 449 | 0,79 |
| | Мајсторски испит | 0 | 0 |
| Високо стручно образование ¹² | Високи стручни школи | 2102 | 3,69 |
| Вкупно | | 56941 | 100,00 |

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

Соодносот во бројот на учениците меѓу стручното и гимназиското образование во 2001 година изнесувал 70% во стручното и 30% во гимназиското образование. Во меѓувреме, интересот за гимназиското образование се зголемува, а со тоа и бројот на гимназиски паралелки

¹⁰ Државен завод за статистика: Основни и средни училишта на крајот на учебната 2006/2007 година, Статистички преглед бр. 2.4.8.03, Скопје, јуни 2008

¹¹ Државен завод за статистика: Основни и средни училишта на крајот на учебната 2010/2011 година, Статистички преглед бр. 2.4.12.06/720, Скопје, јуни 2012

¹² Во делот на високото стручно образование недостасуваат студентите кои се запишани на стручните студиски програми на универзитетите и кои не се дел од студентите во високите стручни школи

е зголемен поради што овој сооднос се намалува. Денес, тој сооднос изнесува 58,39% наспроти 40,45% во полза на стручното образование.¹³

Табела 4: Ученици во средно образование според видот на образованието

| Вид на образование | 2007/2008 ¹⁴ | 2008/2009 ¹⁵ | 2009/2010 ¹⁶ | 2010/2011 ¹⁷ | 2011/2012 ¹⁸ |
|-----------------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| | Вкупно | Вкупно | Вкупно | Вкупно | Вкупно |
| Средно образование/ вкупно | 94545 | 93843 | 95343 | 94155 | 93064 |
| Гимназиско образование | 38214 | 38373 | 38527 | 38013 | 37646 |
| Уметничко образование | 854 | 1015 | 1221 | 1071 | 1080 |
| Стручно образование | 55477 | 54455 | 55595 | 55071 | 54338 |
| СОО ученици како проценти од сите | 58,7% | 58,0% | 58,3% | 58,49 | 58,39 |

Постои евидентен тренд за зголемување на интересот и притисокот на учениците за запишување во гимназија во последната декада. Меѓутоа, со оглед на ограничените квоти за упис во гимназиите, дел од учениците кои нема да успеат да се запишат, најчесто поради слабиот успех, по правило се запишуваат во средните стручни училишта. Со оглед дека мрежата на средни училишта е доминантно наменета за стручно образование (остаток од минатото), јавните капацитети се ограничени на 1390 паралелки за гимназиско и 2047 паралелки за стручно образование.¹⁹ Кога можностите за упис во гимназиско образование би биле поголеми, логично е да се претпостави дека соодносот меѓу гимназиското и стручното образование би бил во корист на гимназиското.

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

¹³ Државен завод за статистика на РМ, Соопштение: Население и социјална статистика, 2.4.12.04/718

¹⁴ Државен завод за статистика на РМ, Основни и средни училишта на почеток на учебната година (за 2008, 2009 и 2010 година)

¹⁵ Исто, 2009 год.

¹⁶ Исто, 2010 год.

¹⁷ Државен завод за статистика на РМ, Соопштение: Население и социјална статистика, 2.4.11.04/683

¹⁸ Државен завод за статистика на РМ, Соопштение: Население и социјална статистика, 2.4.12.04/718

¹⁹ Државен завод за статистика на РМ, Основни и средни училишта на почетокот на учебната 2011/2012 година, Соопштение 2.4.12.04/718

Табела 5: Редовни средни училишта, паралелки, ученици и наставници

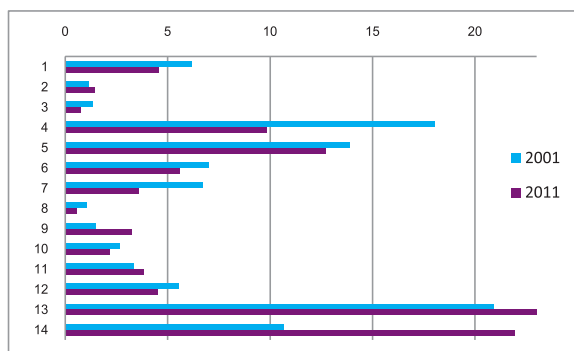
| | Училишта | Паралелки | Ученици | | | Наставници | | | | | | |
|-----------|----------|-----------|---------|----------|------------------|------------|--------|------|------------------------|------|---------------------------|------|
| | | | вкупно | ученички | завршени ученици | | вкупно | | со полно работно време | | со скратено работно време | |
| | | | | | сè | жени | сè | жени | сè | жени | сè | жени |
| 1998/1999 | 96 | 2902 | 89775 | 43653 | 21510 | - | 5557 | 3012 | - | - | - | - |
| 2003/2004 | 96 | 3032 | 93791 | 44887 | 23621 | 11341 | 5863 | 3278 | 4891 | 2716 | 972 | 562 |
| 2004/2005 | 100 | 3134 | 94053 | 44701 | 24225 | 11312 | 5946 | 3375 | 5107 | 2875 | 839 | 500 |
| 2005/2006 | 101 | 3184 | 93908 | 44530 | 25588 | 11763 | 6136 | 3432 | 5277 | 2930 | 859 | 502 |
| 2006/2007 | 104 | 3219 | 93763 | 44334 | 25629 | 11794 | 6280 | 3541 | 5311 | 2961 | 969 | 580 |
| 2007/2008 | 107 | 3237 | 92753 | 44387 | 24700 | 11463 | 6438 | 3714 | 5529 | 3149 | 909 | 565 |
| 2008/2009 | 110 | 3295 | 93164 | 44643 | 24210 | 11543 | 6832 | 3953 | 5810 | 3342 | 1022 | 611 |
| 2009/2010 | 111 | 3372 | 95343 | 45820 | 25345 | 11941 | 7008 | 4041 | 6001 | 3404 | 1007 | 637 |
| 2010/2011 | 114 | 3 441 | 92848 | 44773 | 24846 | | 7197 | 4225 | 6113 | 3574 | 1084 | |

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

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

Графа 2: Ученици во средните стручни училишта според струки и период²⁰

| | |
|----|------------------------------|
| 1 | Земјоделско-ветеринарна |
| 2 | Шумарско-дрвопреработувачка |
| 3 | Геолошко-рударско-металуршка |
| 4 | Машинска |
| 5 | Електротехничка |
| 6 | Хемиско-технолошка |
| 7 | Текстилно-кожарска |
| 8 | Графичка |
| 9 | Лични услуги |
| 10 | Градежно-геодетска |
| 11 | Сообраќајна |
| 12 | Угостителско-туристичка |
| 13 | Економско-правна и трговска |
| 14 | Здравствена |



Податоците покажуваат дека најголем број ученици има во здравствената, економско-правната и трговска, електротехничката и машинската струка. Ова не мора да значи дека тие се поатрактивни од другите струки. Ова може да се должи и на капацитетите за реализација на одредена струка. Во училишната мрежа најмногу е застапена машинската струка која нуди и најмногу слободни места за запишување. Но, најголемиот пад во интересот за запишување е очигледен токму кај оваа струка. Видливо е намалувањето на интересот и за земјоделско-ветеринарната, геолошко-рударско-металуршката, графичката, хемиско-технолошката, градежно-геодетската и делумно електротехничката струка, додека незначително е зголемен интересот за секторот лични услуги, сообраќајната и шумарско-дрвопреработувачката струка.

Прогласувањето на средното образование за задолжително, од 2008 година, има позитивен ефект не само врз стапката на продолжување од основно во средно образование, која значително се подобри на 95% во 2011 година, туку и врз намалувањето на стапката на осипување во средното образование. Од податоците за 2010/2011 година, може да се види дека своето школување во целото средно образование го прекинале 1496 (1,61%) ученици²¹, што за еден циклус на школување

²⁰ Државен завод за статистика: Состојба 2001 и 2011 година

²¹ Државен завод за статистика: , Основни и средни училишта на крајот на учебната 2010/2011, Скопје, јуни 2012

изнесува меѓу 4% и 5% на повеќегенерациско ниво.²² Со оглед дека со измените во Законот за средно образование се предвидени казни за оние родители кои нема да ги пратат децата во средно образование, како и со позитивните мерки за поддршка на ризичните групи (бесплатен превоз, стипендии, бесплатни учебници и сл.) ова намалување на осипувањето е очекувано.

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

4. Економски, демографски и образовни состојби

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

Најголем проблем со кој се соочува државата е високата невработеност. Официјалната стапка на невработеност според Анкетата на работна сила (дефиниција на ИЛО) во 2012 година изнесува 30,6%²³ и е највисока во Европа.

Табела 2: Клучни индикатори за пазарот на труд во Македонија²⁴

| Година | Работо-способно население | Активно население | | | Стапка на активност | Стапка на вработеност (15-64) | Стапка на невработеност |
|----------|---------------------------|-------------------|-----------|-------------|---------------------|-------------------------------|-------------------------|
| | | вкупно | вработени | невработени | | | |
| 2004 | 1594557 | 832281 | 522995 | 309286 | 52,2 | 32,8 | 37,2 |
| 2005 | 1607997 | 869187 | 545253 | 323934 | 54,1 | 33,9 | 37,3 |
| 2006 | 1618482 | 891679 | 570404 | 321274 | 55,1 | 35,2 | 36,0 |
| 2007 | 1628635 | 907138 | 590234 | 316905 | 55,7 | 36,2 | 34,9 |
| 2008 | 1633341 | 919424 | 609015 | 310409 | 56,3 | 37,3 | 33,8 |
| 2009 | 1638869 | 928775 | 629901 | 298873 | 56,7 | 38,4 | 32,2 |
| 2009/IV | 1642360 | 921534 | 622720 | 298814 | 56,1 | 37,9 | 32,4 |
| 2010/IV | 1652026 | 954928 | 659557 | 295371 | 57,8 | 39,9 | 30,9 |
| 2011/IV | 1659180 | 937326 | 639340 | 297986 | 56,5 | 38,5 | 31,8 |
| 2012/III | 1670550 | 940657 | 652498 | 288159 | 56,3 | 39,1 | 30,6 |

Извор: Државен завод за статистика

²² Под осипани ученици се подразбираат оние ученици кои го документирано се отпишале во текот на односната учебната година.

²³ Државен завод за статистика (2012): Пазар на труд, Активно население во Република Македонија, Резултати од Анкетата на работна сила, III тримесечие

²⁴ Исто.

Во третото тримесечје од 2012 година стапката на активност изнесува 56,3%, додека половиот јаз во активноста изнесува 22,2%.²⁵ Учеството на жените во вкупното активно население во РМ во третото тримесечје од 2012 година изнесува 38,9%, додека учеството на мажите е 61,1%. Стапката на активност на жените е пониска од онаа на мажите, пред сè како резултат на традиционалната семејна улога на жената во општеството, особено кај жените од етничките малцинства, со што и нивната стапка на вработеност е далеку под стапката на вработеност на мажите (47,4%) и изнесува 30,8%.²⁶

Невработеноста најсилно е изразена кај младите на возраст од 15 до 24 години со стапка на невработеност од 52,1%.²⁷

Во вкупната бројка на невработени, најбројни се лицата кои имаат завршено четиригодишно средно образование (42,00%) и лицата со пониско образовно ниво²⁸ (42,27%).²⁹ Невработеноста е особено висока во урбаните средини (65,75%)³⁰ што е разбирливо, со оглед на фактот што економската криза и транзицијата најсилно удрија врз големите индустриски капацитети кои акумулираа најголем дел од работната сила. Притоа, најголемо учество во вкупниот број невработени имаат лицата со ниски вештини (63,0%), додека лицата со високи вештини имаат помало учество (37,0%).³¹

Според времетраењето на невработеноста, 82,6% од невработените се во состојба на долгорочна невработеност; 62,21% од невработените чекаат вработување повеќе од 4 години.³² Според податоци од крајот на 2009 година, овој процент е највисок кај лицата со нецелосно основно образование (72,40%) и лицата без образование (61,16%).³³

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

Во Република Македонија, во 2011 година стапката на вработеност на лицата со терцијарно образование, иако највисока, е намалена за 1.5% во однос на 2010 година. Стапката на вработени со средно

²⁵ Исто.

²⁶ Исто.

²⁷ Исто.

²⁸ Се однесува на лица со тригодишно средно образование, со основно, неполно основно и лица без образование.

²⁹ Извор: Државен завод за статистика, Пазар на труд, Состојба 12/2012

³⁰ Извор: Агенција за вработување на Република Македонија, Состојба од 08.01.2010

³¹ Извор: Агенција за вработување на Република Македонија, Состојба од 31.10.2012

³² Извор: Државен завод за статистика, Состојба 16.11.2012

³³ Извор: Агенција за вработување на Република Македонија, Состојба од 31.12.2009

образование, кое се смета за минимално ниво неопходно за успешно вклучување во општествените текови, изнесува 58.3%, додека најниска е стапката на вработеност на лицата што имаат завршено најмногу основно образование, 34.3%³⁴

Најголем број од вработените (51,86%) се вработени во секторот услуги, додека 29,04% се вработени во индустрискиот и 19,09% во земјоделскиот сектор.³⁵ Иако недостасуваат прецизни податоци, превладува мислењето дека голем дел од пријавените невработени лица се ангажирани во некаква економска активност на таканаречената „сива економија“. Истражувањето на Националната агенција за вработување покажа дека голем дел од невработените се пријавуваат само поради социјална помош.

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

Во последно време, приватниот сектор му нуди на населението мали можности за вработување придружени со чувство на несигурност кај вработените. Иако учеството на лица вработени во приватниот сектор се зголеми од 41,6% во 1999 година на 74,34% во 2011 година,³⁷ приватниот сектор не успеа да ги апсорбира лицата кои ги изгубија своите работни места како последица на економската криза и транзицијата.

Според бројот на вработени, најголемо учество од 78,51% имаат компаниите со 1-9 вработени. Потоа следуваат компаниите без вработени (или компаниите не го прикажале податокот за вработени) со 14,24%, компаниите со 10-19 вработени со 3,29%, компаниите со 20-49 вработени со 2,08%, компаниите со 50-249 вработени со 1,6%, и компаниите со над 250 вработени со 0,27%.³⁸ Најголем број од компаниите имаат 1-9 вработени, со значајна концентрација во трговскиот, занаетчискиот и услужниот сектор.

Територијалната дистрибуција на населението покажува забележителна несразмерност; 57,8% од вкупното население живее во градовите (вкупно 34), при што најголема е концентрацијата во главниот град Скопје (20,5%). Голем дел од селските населени места (вкупно 1728) се или целосно се депопулирани (141 населено место) или имаат мал број жители и многу скоро, поради нивната неповолна старосна структура (старо население), голема е веројатноста да останат без ниту

³⁴ Државен завод за статистика, Одржлив развој, 2012, Скопје, 2012

³⁵ Пресметано според: Државен завод за статистика, Пазар на труд, Состојба 2010

³⁶ Пресметано според: Државен завод за статистика, Пазар на труд, Состојба: 04/2011, Број/Но: 2.1.12.05

³⁷ Исто.

³⁸ Државен завод за статистика, Деловни субјекти, Состојба: 25.02.2011

еден жител (455 населени места имаат под 50 жители, а дополнителни 180 места под 100 жители). Од друга страна, во релативно мал број села (претежно лоцирани во западниот и североисточниот дел на земјата), присутна е голема концентрација на население.³⁹

Во однос на стареењето на населението, во периодот 2000-2010 година, учеството на младото население (0-14 години) се намали од 22,3% во 2000 година на 17,4 % во 2010 година, додека учеството на старото население (65 и повеќе години) се зголеми од 10% во 2000 година на 11,7% во 2010 година.⁴⁰

Голям број од населението на возраст над 15 години (41,67%) имаат незадоволително образовно ниво; од нив, 2,24% воопшто немаат образование, 8,01% не завршиле основно образование, а 31,41% завршиле само основно образование. Од останатите, 9,42% завршиле тригодишно, а 34,39% четиригодишно средно образование, додека само 2,47% завршиле вишо, а 12,05% завршиле високо образование.⁴¹ Во периодот од 2002 до 2012 година, бројот на лица со ниско образовно ниво се намалил за 8,23%, додека бројот на лица со високо образование се зголемил за 5,02%. Од друга страна, уделот на лицата со високо образование во контингентот на невработени, за истиот период се зголемил за 8,23%, додека уделот на лицата со ниско образовно ниво се намалил за 11,05%.⁴² Ваквиот тренд јасно укажува дека лицата со високи вештини ќе извршат посилен притисок врз пазарот на труд и процесите на вработување во наредниот период.

5. Цели на Методологијата

Целта на Методологијата е да се дефинираат пристапот, постапките и инструментите за изработка на анализа на поставеноста на мрежата на средните стручни училишта во Република Македонија и да се воспостави систем за континуирано следење и усогласување на мрежата на стручните училишта со потребите на пазарот на труд. Со овој Документ се поттикнува потребата од анализа на постојната и воспоставување нова мрежа на стручните училишта во Република Македонија.

Со својата содржина, Методологијата и инструментите треба да ги задоволат интересите на различни корисници: креаторите на образовната политика, установите за поддршка и развој на стручното образование, установите за стручно образование, работодавачите, вработувањето, професионалното информирање и ориентирање, статистиката и останатите субјекти заинтересирани за стручното образование.

Оваа Методологија се применува со цел да се добие јасен увид во состојбата на средното стручно образование. Тоа подразбира истражување и прибирање податоци за:

³⁹ Државен завод за статистика, Македонија во бројки 2011

⁴⁰ Државен завод за статистика, <http://www.stat.gov.mk/OblastOpsto.aspx?id=2> од 17.06.2012

⁴¹ Државен завод за статистика, МАКСтат База: Работоспособно население според економската активност, полот и школската подготовка Состојба од 04.12.2012

⁴² Исто.

- Промените во структурата на тригодишните и четиригодишните средни стручни училишта;
- Промените во бројот на наставниците;
- Демографските промени;
- Соодветноста на образовните профили со потребите на пазарот на труд на локално и национално ниво;
- Достапноста на училиштата;
- Капацитетите на училиштата (човечки и физички).

Рационализацијата на средното стручно образование треба да обезбеди структура на средното стручно образование која ќе:

- биде атрактивна за младите,
- ќе осигура транзиција на младите во повисокото образование,
- ќе осигура успешна транзиција на младите на пазарот на труд,
- ќе биде квалитетна и ефикасна.

5.1. Задачи на Методологијата

- Дефинирање на теоретскиот и методолошкиот пристап за утврдување на содржината на анализата на мрежата на стручните училишта;
- Операционализација на поимите и односите во областа на стручното образование и пазарот на труд;
- Утврдување на принципи, критериуми и индикатори на поставеноста на мрежата на стручните училишта;
- Утврдување на начинот за собирање податоци;
- Определување постапка за собирање, обработка и анализа на податоците;
- Утврдување принципи и постапки за усогласување на стручното образование со потребите на пазарот на труд.

5.2. Техники и инструменти

Во процесот се применуваат следниве техники и методи врз даден примерок на истражување:

- Анализа на документација;
- Анализа на образовната понуда;
- Интервјуа со големи вработувачи;
- Интервјуа со мали вработувачи;
- Интервјуа со локална самоуправа;
- Интервјуа со СОО менаџментот;
- Интервјуа со даватели на неформално образование на возрасни;
- Фокус-групи со заинтересирани страни;
- Анкета на ученици и наставници;
- КОСТ-БЕНЕФИТ Анализа (по завршетокот на истражувањето).

Како инструменти се користат:

- Анкетен прашалник;
- Протокол за интервју;
- Протокол за фокус-група.

5.2.1. Анализа на документација

Со помош на оваа техника треба да се извршат поголем број анализи, како:

- Анализа на општите просторни и демографски карактеристики
 - на државно ниво
 - на регионално ниво
 - на општинско ниво
- Анализа на економскиот развој
 - макро-економски развој
 - економски развој на регионот
 - економски развој на општините
- Анализа на стратегиите за економски развој
 - стратегија за економски развој на државата
 - стратегии за развој на одделни економски сектори
 - стратегии за развој на регионите
 - стратегии за локален економски развој
- Анализа на состојбата со вработеноста/невработеноста
 - состојба со вработеноста/невработеноста во државата
 - состојба со вработеноста/невработеноста во општините
- Анализа на пазарот на труд
 - состојба со пазарот на труд на државно ниво
 - состојба со пазарот на труд во општините
- Анализа на мрежата на стручни училишта и образовната понуда
 - застапеност на средни училишта во кои се реализира стручно образование (чисти, мешани, хомогени, хетерогени)
 - мрежа на стручни училишта во регионот
 - мрежа на стручни училишта во општините
 - струки, профили и занимања
- Анализа на капацитетите на училиштата
 - простор
 - опрема
 - наставници
 - ученици
 - организација на училиштето
 - развојни планови на училиштето
 - оддалеченост на училиштето
 - ученички домови во состав на училиштето
- Анализа на социјалниот дијалог
 - соработка на училиштето со локалната самоуправа
 - соработка на училиштето со работодавачите и реализирање практична обука на учениците кај работодавачите
 - искажување на образовни потреби од страна на локалната заедница
 - дестинација на завршени ученици
- Анализа на странските добри практики во сферата на СОО и пазарот на труд

5.2.2. Интервју

Со помош на оваа техника и протоколот за интервју ќе се колектираат податоци од квалитативен тип кои натаму ќе бидат предмет на анализи. Во истражувањето треба да се спроведат поголем број интервјуа со мали и големи вработувачи, со локалната самоуправа, со раководниот кадар на образовните установи и со давателите на неформално образование. Овие интервјуа треба да се спроведуваат „еден на еден“ со поголемите и со помалите вработувачи, како и со претставниците на неформалниот сектор на образовна понуда.

5.2.3. Фокус-групи

Иако во предлогот на Методологијата фокус-групата е наведена како техника, таа во нејзината практична реализација покажува слабости. Пилот-фазата во изработката на Методологијата покажа дека фокус-групите не се доволно ефикасни и ефективни од аспект на прибирање податоци. Најчесто на нив учествуваат мал број учесници, добар дел од поканетите не доаѓаат или делегираат претставници кои не се блиски со проблемите за кои се дискутира. Спроведувањето на фокус-групите е во директна корелација со статусот на социјалниот дијалог во нашата земја. Очигледно е дека треба да се засили работата на економските совети при општините и најскоро да се формираат секторски совети за квалификации. На тој начин, повратните информации од бизнис секторот и другите заинтересирани страни ќе бидат пофреквентни, а дијалогот на заинтересираните страни ќе биде поквалитетен.

Исто така, за добивање квалитетни и навремени информации од страна на бизнис секторот може да се применат:

- Преку телефонско или онлајн истражување на вработувачите преку репрезентативен примерок на секторски претставници;
- Преку формирање национални и регионални секторски работни групи на вработувачи.

5.2.4. Анкета

Анкетата како техника, со помош на анкетни прашалници, овозможува брзо и квантитативно прибирање релевантни податоци. Во оваа Методологија, таа се користи да се соберат голем број податоци од образовните установи, да се стекне увид во ставовите и мислењата на наставниците и учениците во СОО-4 и СОО-3. И покрај тоа што голем број податоци што се бараат со анкетата се содржат во годишните извештаи на училиштата, сепак, овој начин овозможува концентрирано прибирање релевантни податоци.

6. Подрачја на истражување и бази на податоци

Со помош на оваа Методологија се прави длабинска анализа на постојните стратегиски и програмски документи на државно и на локално ниво, планови за развој, истражувања за пазарот на труд, истражувања од бизнис секторот и сл. Во анализата, посебен фокус треба да се стави на две клучни подрачја:

- а) *Подрачје на даватели на образовни услуги;*
- б) *Подрачје на вработувачи/бизнис сектор.*

а) Во **подрачјето на давателите на образовни услуги** фокусот во истражувањето треба да се стави на дистрибуцијата на училиштата во мрежата на средното стручно образование кое вклучува поголем број индикатори, како: тип на училиште, број на училишта, просечен број на ученици и просечен број на ученици во прва година. Врз основа на главните индикатори треба да се добие слика на училишта кои се под мал или голем ризик во работењето. Сето ова значи прибирање податоци во петгодишен интервал за да се стекне јасен увид во трендовите на пораст или намалување на интересот за запишување во даден тип на средно училиште. Ваквото колектирање на податоци треба да се операционализира на државно, регионално и општинско ниво во посебни и интерактивни бази на податоци. (**База 1**)

Таб.1: Дистрибуција на средните стручни училишта

| Општина | Тип на училиште | Број на училишта | Број на училишта | Просечен број на ученици | Просечен број на ученици во 1 година |
|---------|-----------------|------------------|------------------|--------------------------|--------------------------------------|
| | | 2008 | 2013 | 2008-2013 | 2008-2013 |
| | СОО 4 години | | | | |
| | СОО 3 години | | | | |
| | Мешани | | | | |
| | Гимназии | | | | |
| | Уметнички | | | | |
| | Вкупно | | | | |

Во **Базата 2** се наведуваат сите струки и образовни профили за тригодишното и четиригодишното стручно образование за кои училиштето има верификација од Министерството за образование и наука, без разлика дали има запишано ученици или не. Треба да се приберат податоци за да се утврди состојбата и трендот на интерес за даден профил и да се компарираат резултатите со полето на работа (струка) за истите профили. Ваквата база на податоци, исто така, овозможува да се добие јасна слика за атрактивноста на СОО 4 наспроти СОО 3 и да се согледа трендот на стари и нови профили во петгодишен циклус. Со компарирање на овие податоци и со податоците добиени во делот на вработувачите, бројот и видот на вработени и невработени со ист профил, се отвора можноста да се види дали дистрибуцијата на даден профил соодветствува со моментната и идната побарувачка за истите на државно, регионално и општинско ниво.

База 2: Дистрибуција на стручни профили на општинско ниво и поле на работа (2008/2013)

| Општина | Профил | | СОО 4 | СОО 3 | Поле на работа |
|---------|--------|------|-------|-------|----------------|
| | 2008 | 2013 | | | |
| | | | | | |

Во **Базата 3** се прибираат податоци за постојните профили, бројот на учениците за даден профил, полето на работа, видот на училиштето, бројот на ученици запишани во прва година и вкупниот и просечниот број на ученици за даден профил во СОО 3 и СОО 4. Оваа база ни овозможува да го следиме трендот на зголемување и/или намалување на интересот на учениците за запишување на понудените профили во средните стручни училишта.

База 3: Дистрибуција на профили, ученици и поле на работа (2008/2013)

| Општина | Профил | | Поле на работа | Број на училишта | | Број на ученици во 1 година | | Вкупен број на ученици | | Просечен број на ученици |
|---------|--------|------|----------------|------------------|------|-----------------------------|------|------------------------|------|--------------------------|
| | 2008 | 2013 | | 2008 | 2013 | 2008 | 2013 | 2008 | 2013 | |
| | | | | | | | | | | |

Во **Базата 4** се прибираат слични податоци со тоа што се дополнети со податоци за број на паралелки и број на ученици во тие паралелки во СОО3 и СОО 4. Намената на базата е да се добие увид во исплативоста на одржувањето на бројот на паралелки и можноста за рационализација.

База 4: Профили, број на училишта, број на ученици, број на паралелки (2008/2013)

| Општина | Профил | | СОО 4 | | СОО 3 | | Поле на работа |
|---------|--------|------|-------------|---------------|-------------|---------------|----------------|
| | 2008 | 2013 | Бр. ученици | Бр. паралелки | Бр. ученици | Бр. паралелки | |
| | | | | | | | |

Во **Базата 5** се прибираат податоци за профили и занимања и број на ученици. Оваа база може да послужи за стекнување увид за атрактивноста не само на одделни профили туку и за занимањата во рамките на тие профили. Ова е подлабинска анализа која треба да ја мери функционалноста на понудените профили, односно занимања. Оваа анализа има големо значење за утврдувањето на бројот на ученици во конкурсите за запишување.

База 5: Училиште, профили, ученици, класови (2008)

| Општина | Училиште | Профил | Занимање | СОО 4 | | СОО 3 | |
|---------|----------|--------|----------|-------------|---------------|-------------|---------------|
| | | | | Бр. ученици | Бр. паралелки | Бр. ученици | Бр. паралелки |
| | 2013 | 2013 | 2013 | | | | |

Во **Базата 6** се претставени дистрибуцијата на училиштата, профилите, занимањата, бројот на учениците и бројот на паралелките, судрени со разликите во еден циклус од 5 години. Чест е случајот да се распишуваат конкурси за запишување ученици за одредени профили или занимања кои подоцна минимално се пополнуваат или воопшто не се пополнуваат со ученици. Оваа база треба да даде одговор каде треба да се интервенира за да се намали понудата и таа да одговара на реалната побарувачка од страна на учениците.

База 6: Училиште, профили, ученици, паралелки (2013)

| Општина | Училиште | Профил | Занимање | СОО 4 | | СОО 3 | | Разлика 2008/ 2013 |
|---------|----------|--------|----------|----------------|------------------|----------------|------------------|--------------------------|
| | | | | Бр. ученици | Бр. паралелки | Бр. ученици | Бр. паралелки | |
| | 2013 | 2013 | 2013 | | | | | |

Базите 7 и 8 содржат податоци кои се резултат од колектираните податоци во претходната фаза. Овие бази ни даваат можност да ги утврдиме профилите кои се под ризик од аспект на нивната атрактивност за учениците. Во оваа база се дава преглед на училиштата кои имаат помалку од 10 или помалку од 20 профили во нивната понуда, во рамките на СОО 4 и СОО 3. Категоризацијата на училиштата е според бројот на понудени профили и бројот на ученици запишани на тие профили. Оние училишта што имаат понуда на помалку од 10 профили и просечно помалку од 20 ученици запишани на тие профили, спаѓаат во категоријата на училишта под ризик. Оние училишта што имаат понуда на помалку од 5 профили и просечно запишани помалку од 15 ученици во тие профили се во категоријата училишта под голем ризик. Оваа база е во директна корелација со изработувањето на Програмите за развој на училишно, општинско, регионално и државно ниво. Таа треба да алармира за замрзнувањето на одредени профили и да го актуализира нивното нерационално постоење во понудата на училиштата. Крајната одлука треба да резултира со згаснување на одредени профили во тие училишта и да поттикне иницијативи за внесување нови профили кои се поатрактивни за учениците или се поттикнати од побарувачката на пазарот на труд.

База 7: Профили под ризик (2013)

| Општина | Училиште | Профил | | | |
|---------|----------|-----------------|------------------------------|-----------------|------------------------------|
| | | СОО 4 | | СОО 3 | |
| | | < 10 профили | < 20 ученици по профил | < 10 профили | < 20 ученици по профил |
| | | | | | |

База 8: Профили под голем ризик (2013)

| Општина | Училиште | Профил | | | |
|---------|----------|----------------|-----------------------------|----------------|-----------------------------|
| | | СОО 4 | | СОО 3 | |
| | | < 5 профили | < 15 ученици во група | < 5 профили | < 15 ученици во група |
| | | | | | |

Базата 9 и Базата 10 содржат подлабински податоци за занимањата во рамките на одредени профили во средните стручни училишта. Оваа база треба да даде основа за атрактивноста не само за профилите туку и за занимањата. Оваа база служи како корекција на претходната. Може да се случи, општо гледано, некој профил да не е атрактивен за учениците, но некое занимање/квалификација во рамките на тој профил да е повеќе атрактивно во споредба со другите занимања во тој профил. Со помош на овие податоци добиваме јасна слика за атрактивноста на сите понудени занимања во училиштето со можност за нивна рационализација. Оние

училишта што нудат помалку од 10 занимања со просечно помалку од 20 запишани ученици во тие занимања, се категоризирани како училишта кои нудат занимања под ризик, додека училиштата кои нудат помалку од 5 занимања со просечно помалку од 15 ученици во занимање, се категоризирани како училишта кои нудат занимања под голем ризик.

База 9: Занимања под ризик (2013)

| Општина | Училиште | Профил | | | |
|---------|----------|------------------|--------------------------------|------------------|--------------------------------|
| | | ВЕТ 4 | | ВЕТ 3 | |
| | | < 10 занимања | < 20 ученици по занимање | < 10 занимања | < 20 ученици по занимање |
| | | | | | |

База 10: Занимања под голем ризик (2013)

| Општина | Училиште | Профил | | | |
|---------|----------|-----------------|--------------------------------|-----------------|--------------------------------|
| | | ВЕТ 4 | | ВЕТ 3 | |
| | | < 5 занимања | < 15 ученици по занимање | < 5 занимања | < 15 ученици по занимање |
| | | | | | |

Базата 11 содржи податоци за училиштата, профилите, занимањата и наставниците. Оваа база служи како основа да се стекне увид во бројот на наставници во рамките на одреден профил и/или занимање и бројчениот сооднос на наставниците и учениците за секој профил/занимање. Оваа база треба да даде одговор за кадровските капацитети на училиштето и за соодветната покриеност на понудените профили/занимања со кадровски потенцијал.

База 11: Училиште, профили, занимања, ученици, наставници (2013)

| Општина | Училиште | Про- фил | Зани- мање | ВЕТ 4 | | | ВЕТ 3 | | |
|---------|----------|-------------|---------------|-------------------|--------------------------|-----------------|-------------------|--------------------------|-----------------|
| | | | | Бр. на ученици | Бр. на пара- лелки | Наста- вници | Бр. на ученици | Бр. на пара- лелки | Наста- вници |
| | 2013 | 2013 | 2013 | | | | | | |

Базата 12 содржи податоци од двете подрачја на делување (образовниот сектор и индустрискиот сектор). Всушност, оваа база дава одговор колку има вработени и невработени според нивните квалификации во општината, регионот и државата, колку ученици се запишани на истите квалификации и колку дипломирале на истите квалификации. Овие податоци се од исклучителна важност од аспект на планирање на развојот на човечките ресурси на микро и макро план и од аспект на градење развојни стратегии. Овој преглед дава можност да се направи увид во дефицитарноста и суфицитарноста на одредени квалификации на микро и макро план.

База 12: Профили/квалификации (на државно/општинско ниво)

| Општина | Поле на работа | Квалификации | | Запишани во 1 година | Дипломирани | Вкупно ученици |
|---------|-------------------|--------------|-------------|----------------------------|-------------|-------------------|
| | | Вработени | Невработени | 2013 | | |
| | | | | 2013 | 2013 | 2013 |

Како дополнение на претходните бази на податоци има потреба од прибирање податоци за демографската слика на општината (база 13). Во неа се колектирани податоци за стапката на наталитетот, миграцијата, бројот на ученици кои се школуваат во општината, бројот на ученици кои се школуваат надвор од општината и бројот на ученици кои се дојдени од други општини.

База 13: Демографска слика на општинско ниво

| Општина | Стапка на наталитет | Миграција | Бр. на ученици кои се школуваат во општината | Бр. на ученици кои се школуваат надвор од општината | Бр. на ученици кои се дојдени од други општини |
|---------|---------------------|-----------|--|---|--|
|---------|---------------------|-----------|--|---|--|

Базата 14 се однесува на квалитетот на образовната понуда. Во неа се содржани податоци од состојбата на средните стручни училишта по однос на:

- Преглед на наставници по наставни подрачја и број на наставни програми. Се внесуваат податоци (бројчени) кои се однесуваат само за наставниците кои реализираат настава и практична настава во три/четиригодишното стручно образование;
- Преглед за учество на наставници во обуки и работа во стручни активности кој ја отсликува состојбата за наставниците кои реализираат настава и учество во работата на стручните активности во стручното образование;
- Организациски услови во училиштето кои ја отсликуваат состојбата за организациски услови во кои се реализира стручното образование;
- Просторни и материјално-технички услови во училиштето кои ја отсликуваат состојбата за просторните и материјално-техничките услови во кои се реализира стручното образование;
- Потребности за реформа на стручното образование која го отсликува мислењето на вработените за потребите за реформа на стручното образование;
- Предлози на вработените за згаснување и/или редефинирање на постојните и/или внесување нови образовни профили во тригодишното и четиригодишното стручно образование;
- Предлози за згаснување на постојните образовни профили од страна на вработените;
- Предлози за редефинирање на постојните образовни профили (промена на името, содржината, времетраењето и сл.) од страна на вработените и причини за тоа;
- Предлози за воведување нови образовни профили од страна на вработените и причини за тоа.

Овие податоци се добиваат преку анкетен прашалник кој секоја општина треба да го спроведе во нејзините образовни установи. Овие податоци служат како дополнение на добиената слика во подрачјето на образовната понуда и влијаат врз одлуките и решенијата за рационализација на училишната мрежа.

б) Во **подрачјето на вработувачите** потребно е да се спроведе длабинска анализа на состојбата во подрачјето на побарувачката преку:

- Анализата на пазарот на труд;
- Видовите индустрија и подвидови;
- Годишните бизнис истражувања;
- Истражувањата за вработеност/невработеност;
- Истражувањата за вештини;
- Образовните истражувања;
- Демографски трендови.

Во овој дел е потребно да се добие целосен увид за тоа какви се економските трендови на државно, регионално и локално ниво. Потребно е да се има јасна слика за тоа кои се економските приоритети на државата, на регионот и на општините и сето тоа да се компарира со моментната состојба во делот на образовната понуда, особено во делот на мрежата на средни стручни училишта. Исто така, колку таа е во согласност со ваквите развојни приоритети и дали и што треба да се менува во образовната понуда и нејзиниот квалитет во иднина.

Треба да се земат предвид сите истражувања за националните и интернационалните трендови во индустријата, анализите на потребните вештини во индустријата, анализи на вработеноста/невработеноста - секторски изразена по образовни профили и квалификации, анализи на демографските движења (наталитет, морталитет, отселени и доселени лица, возраст на населението, образовна структура на населението), анализи на суфицитарните и дефицитарните профили и занимања на државно и локално ниво, и анализи на ефикасноста и резултатите на социјалниот дијалог.

Во **База 15** се претставуваат квалитативните и квантитативните податоци добиени од бизнис секторот. Во неа се посочени ставовите на вработувачите за не/потребноста на одредени профили и/или занимања кои ги нуди образовниот сектор, за нивниот квалитет и предлозите за воведување нови профили и/или квалификации, како и за развивањето на вештини во рамките на постојната понуда од образованието, а кои му се потребни на пазарот на труд.

7. Рационализација

Рационализацијата на мрежата на средните стручни училишта треба да претставува резултат од севкупните анализи на собраните податоци. Реалниот увид во состојбата треба да резултира со донесување одлуки кои треба да ја оптимизираат мрежата и да ја издигнат на повисоко функционално ниво во однос на потребите на индустријата, образовната транзиција и животот воопшто.

Финалните показатели за неопходноста од спроведувањето на процесот на рационализација треба да го даде Анализата за исплативоста на интервенцијата (Кост- бенефит анализа). Во рамките на оваа анализа треба да се утврдат:

- Директните финансиски ефекти од згаснувањето на одредени училишта, профили и/или занимања;
- Директните финансиски ефекти од внесувањето на нови профили и/или занимања;
- Економските ефекти од нови вработувања, развојот на одредени типови на квалификации и нивниот одраз на пазарот на труд, опремување на нови кабинети и лаборатории и сл.;
- Педагошките импликации (дообука или преквалификација на наставниците во случаи на згаснување ризични профили и/или занимања и/или воведување нови);
- Социјалните ефекти/импликации (колкав број наставници ќе го изгубат своето работно место, колкав број наставници ќе се вработат, каква ќе биде реакцијата на вработените и училиштата во целина и сл.).

8. Инструменти за анализа на мрежата на средните стручни училишта во Република Македонија

Составен дел од Методологијата се инструментите на истражувањето кои претставуваат пакет на алатки кои треба да резултираат со добивање широка база на податоци кои можат да се користат на општинско, регионално и државно ниво во процесите на перманентно оптимизирање на образовната понуда во стручното образование и обука.

8.1. ПРАШАЛНИК
за директорите, замениците/помошниците и стручните
соработници во училиштата

Почитувани соработници,

Целта на овој Прашалник е да се добијат реални сознанија за состојбите во стручното образование и обука во Република Македонија и врз основа на тоа да се детектираат најсоодветните решенија кои ќе придонесат за зголемување на неговата ефикасност и компатибилност со пазарот на труд.

Ова истражување се спроведува во заедничка соработка со неколку категории на субјекти, кои претставуваат одлучувачки фактори во креирањето и во развојот на стручното образование и обука во нашата земја и се во непосредна врска со стручното образование и обука, и тоа: директорите, учениците и наставниците од средно стручно образование, претставниците на вработувачите, претставниците на социјалните партнери (агенции за вработување, министерства, синдикат, комори и др.) и претставниците од високото образование. Врз основа на претходните анализи и искуства за стручното образование и обука, во Прашалникот се утврдени повеќе групи на искази, т.е. определени квалитети кои се претпочитаат во работната сфера.

Со цел пошироко да се оцени реалноста на тие искази, Ве молиме, според Вашата проценка, да го искажете Вашиот став во поглед на нивната реалност (прифатливост, соодветност) од аспект на Вашето образование и искуство.

Прашалникот е анонимен и резултатите од него ќе се користат исклучиво во функција на зајакнување на мрежата на стручно образование и обука на Република Македонија.

Прашалникот се пополнува електронски. За секое прашање или група на прашања е дадено објаснување за начинот на пополнување.

(Точките под 1, 2, 3 и 5 се пополнуваат на означените линии).

1. Назив на образовната установа/училиштето: _____
2. Место: _____
3. Општина: _____

(За точката под реден бр. 4, целиот исказ под а, б, в или г кој е соодветен за Вас, го маркирате со црвена боја)

4. Работно место - функција:

| | |
|----------------------|-----------------------|
| а) директор | б) заменик- директор |
| в) помошник-директор | г) стручен соработник |
5. Работен стаж: _____ години
6. **На вредносната скала од 1 до 5, Ве молиме, оценете ги елементите кои го карактеризираат вашето училиште:**

(1 – најмалку се согласувам; 5 – најмногу се согласувам)

(Треба да се оцени секој исказ од 1 до 5 само со една оценка.

Знакот **X** се става десно од исказот под оценката која Вие мислите дека е најсоодветна за тој исказ)

| а) | НАСТАВНИ ПЛАНОВИ И ПРОГРАМИ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | не знам |
|----|--|---|---|---|---|---|------------|
| a | Наставниот план е современ | | | | | | |
| б | Наставните програми се современи | | | | | | |
| в | Содржините од наставните програми се усогласени со високата технологија | | | | | | |
| г | Има преобремен материјал за учење | | | | | | |
| д | Доминира енциклопедизам, меморирање и фактографија во наставата | | | | | | |
| ѓ | Наставните планови се соодветни со критериумите за упис на факултетите | | | | | | |
| е | Има рамнотежа меѓу општото и стручното образование | | | | | | |
| ж | Има добра практична обука | | | | | | |
| з | Се оценува само знаењето на учениците, а не и способноста за негова примена | | | | | | |
| с | Содржините на наставните програми се усогласени со потребите на работодавачите | | | | | | |

| б) | УСЛОВИ И ОРГАНИЗАЦИЈА | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | не знам |
|----|---|---|---|---|---|---|------------|
| а | Добри физички (просторни) услови за учење | | | | | | |
| б | Доволен број на наставни средства и помагала/компјутери | | | | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|--|--|
| в | Мал број на ученици во паралелка | | | | | | |
| г | Доволен број на кабинети | | | | | | |
| д | Опремени лаборатории | | | | | | |
| ѓ | Опремени работилници | | | | | | |
| е | Опремена библиотека | | | | | | |
| ж | Добар интернет-пристап | | | | | | |
| з | Добра хигиена | | | | | | |
| с | Добар наставен кадар | | | | | | |
| и | Добра организација во училиштето | | | | | | |
| ј | Добро управување со училиштето | | | | | | |
| к | Соработка со локалната заедница | | | | | | |
| л | Соработка со семејствата на учениците | | | | | | |
| љ | Соработка со стопанството/фирмите | | | | | | |
| м | Добри меѓучовечки односи | | | | | | |
| н | Работи Центар за кариера | | | | | | |
| њ | Се спроведува професионално и кариерно советување на учениците | | | | | | |
| о | Родителите учествуваат во креирањето на училишниот живот и работа | | | | | | |

| в) | НАСТАВНИЦИ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | не знам |
|----|--|---|---|---|---|---|------------|
| а | Наставниците имаат висока мотивација за работа | | | | | | |
| б | Наставниците применуваат современи модели на настава и учење | | | | | | |
| в | Наставниците применуваат интерактивни модели на настава и учење | | | | | | |
| г | Наставниците ги почитуваат правата на учениците | | | | | | |
| д | Наставниците го почитуваат мислењето на учениците при одлучувањето | | | | | | |
| ѓ | Наставниците се добри стручњаци | | | | | | |
| е | Наставниците имаат пријателски однос кон учениците | | | | | | |
| ж | Учениците се оценуваат според квалитетот на знаењата и вештините кои ги поседуваат | | | | | | |
| з | Наставниците имаат успешна комуникација со родителите | | | | | | |
| с | Постои ред и организација на часот | | | | | | |
| и | Се почитуваат интересите и потребите на учениците | | | | | | |
| ј | Се развиваат индивидуалните потенцијали на учениците | | | | | | |

| | | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|--|
| к | Наставниците ги насочуваат и поттикнуваат способностите на талентирани ученици | | | | | | |
| л | Наставниците работат со учениците кои покажуваат послаби резултати во учењето | | | | | | |
| љ | Наставниците се запознаени со современите начини на функционирање на работниот процес во рамките на компаниите | | | | | | |

| г) | УЧЕНИЦИ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | не знам |
|----|--|---|---|---|---|---|------------|
| а | Се почитуваат правата на учениците | | | | | | |
| б | Се почитува мислењето на учениците при одлучувањето | | | | | | |
| в | Се почитуваат интересите и потребите на учениците | | | | | | |
| г | Учениците учествуваат во креирањето на училишниот живот и работа | | | | | | |
| д | Учениците се оценуваат според квалитетот на знаењата и вештините кои ги поседуваат | | | | | | |
| ѓ | Постои соработка и другарување меѓу учениците | | | | | | |
| е | Постои почит и соработка со наставниците | | | | | | |
| ж | Се развиваат индивидуалните потенцијали на учениците | | | | | | |
| з | Владее натпреварувачки дух во учењето | | | | | | |
| с | Учениците успешно се оспособуваат за учење и работа | | | | | | |
| и | Учениците се запознаени за можностите за работа по завршување на образованието | | | | | | |
| ј | Учениците се запознаени за можностите за продолжување на образованието по завршување на средното стручно образование | | | | | | |

7. Во која мера се развиваат посочените квалитети, вештини и способности кај учениците во вашата образовна установа/училиште?

(Треба да се вреднува секој исказ само со една категорија на вредност. Знакот **X** се става десно од исказот под соодветната категорија (**воопшто не се развиваат, малку се развиваат или многу се развиваат**) на вредноста која Вие мислите дека е најсоодветна за тој исказ).

| Квалитети, вештини и способности кај учениците | Воопшто не се разви-ваат | Малку се разви-ваат | Многу се разви-ваат |
|---|--------------------------|---------------------|---------------------|
| Општи стручни компетенции | | | |
| Специфични стручни компетенции за работно место | | | |
| Возачки способности | | | |
| Способност за решавање проблеми | | | |
| Добри комуникациски вештини | | | |
| Познавање странски јазик | | | |
| Способност за управување со времето | | | |
| Лојалност кон професијата | | | |
| Силна работна етика | | | |
| Работно искуство/практични знаења и вештини | | | |
| Способност за логичко размислување | | | |
| Послушност | | | |
| Широка општа култура | | | |
| Претприемнички знаења и вештини | | | |
| Вештини за препознавање грешки | | | |
| Способност за тимска работа | | | |
| Креативност | | | |
| Математички способности | | | |
| Флексибилност | | | |
| Независност | | | |
| Професионален однос кон работата | | | |
| Позитивен став | | | |
| Самодоверба | | | |
| Способност за прифаќање критика и учење од неа | | | |
| Адаптибилност | | | |
| Способност за работа под притисок | | | |
| Вештини за презентирање | | | |
| Професионална етика | | | |
| Истражувачки способности | | | |
| Интерперсонални вештини | | | |
| Самоиницијативност | | | |
| Способност за самоучење | | | |
| Работа на проекти | | | |
| Натпреварувачки дух | | | |
| Лидерски вештини | | | |
| Способност за справување со стресни ситуации | | | |
| Информатички знаења и вештини (генерално) | | | |
| 1 основни поими | | | |
| 2 работење со датотеки | | | |
| 3 обработка на текст | | | |
| 4 табеларни пресметки | | | |
| 5 бази на податоци | | | |
| 6 презентации | | | |
| 7 Користење Интернет | | | |

8. Според Вас, кои приоритетни промени треба да се извршат во стручното образование и обука во нашата земја во наредниот период?

(За прашањето под реден бр. 8, целиот исказ кој е соодветен за Вас го маркирате со црвена боја. Можни се повеќе одговори. Ве молиме, образложете ги причините за Вашите заокружени приоритетни промени).

1. Квалитет;
2. Оценување и испити;
3. Следење;
4. Акредитација и сертификација;
5. Образовни профили;
6. Стандарди на занимања;
7. Квалификации;
8. Клучни компетенции;
9. Наставни планови и програми;
10. Учебници и опрема/дидактички средства;
11. Училишна мрежа (јавна и приватна);
12. Наставнички вештини и професионален развој;
13. Училиштен буџет;
14. Управување во училиштата;
15. Стратегии и модели за учење;
16. Практична настава/соработка со бизнис сектор;
17. Оценување и сертификација на вештини;
18. Образование на возрасни;
19. Управување на државно ниво;
20. Финансирање;
21. ЦСОО (Центар за стручно образование и обука);
22. БРО (Биро за развој на образованието).

Образложете ја причината: _____

Ви благодариме за соработката!

8.2. ПРАШАЛНИК

за учениците од прва и завршните години во стручното образование со траење од три и четири години

Почитувани ученици,

Целта на овој Прашалник е да се добијат реални сознанија за состојбите во стручното образование и обука во Република Македонија и врз основа на тоа да се детектираат најсоодветните решенија кои ќе придонесат за зголемување на неговата ефикасност и компатибилност со пазарот на труд.

Ова истражување се спроведува во заедничка соработка со неколку категории на субјекти, кои претставуваат одлучувачки фактори во креирањето и развојот на стручното образование и обука во нашата земја и се во непосредна врска со стручното образование и обука, и тоа: директорите, учениците и наставниците од средно стручно образование, претставниците на вработувачите, претставниците на социјалните партнери (агенции за вработување, министерства, синдикат, комори и др.) и претставниците од високото образование. Врз основа на претходните анализи и искуства за стручното образование и обука, во Прашалникот се утврдени повеќе групи на искази, т.е. определени квалитети кои се претпочитаат во работната сфера.

Со цел пошироко да се оцени реалноста на тие искази, Ве молиме, според Вашата проценка, да го искажете Вашиот став во поглед на нивната реалност (прифатливост, соодветност) од аспект на Вашето образование и искуство.

Прашалникот е анонимен и резултатите од него ќе се користат исклучиво во функција на зајакнување на мрежата на стручно образование и обука на Република Македонија.

1. Називнаобразовнатаустанова/училиштето: _____
2. Место: _____
3. Општина: _____
4. Ученик во _____ година
5. Струка _____
6. Образовен профил _____
7. Пол: а) машки б) женски
8. Етничка припадност:
 - а) македонска б) албанска в) ромска г) српска д) турска
 - ѓ) влашка,
 - е) друго _____
9. **На вредносната скала од 1 до 5, Ве молиме, оценете ги елементите кои го карактеризираат вашето училиште:**
 (1 – најмалку се согласувам; 5 – најмногу се согласувам)
 (Треба да се оцени секој исказ од 1 до 5 само со една оценка. Знакот **X** се става десно од исказот под оценката која Вие мислите дека е најсоодветна за тој исказ).

| A. | НАСТАВНИ ПЛАНОВИ И ПРОГРАМИ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | не знам |
|----|--|---|---|---|---|---|------------|
| а | Наставниот план е современ | | | | | | |
| б | Содржините на наставните програми се современи | | | | | | |
| в | Содржините на наставните програми се усогласени со високата технологија | | | | | | |
| г | Има преобремен материјал за учење | | | | | | |
| д | Доминира енциклопедизам, меморирање и фактографија во наставата | | | | | | |
| ѓ | Наставните планови се соодветни со критериумите за упис на факултетите | | | | | | |
| е | Има рамнотежа меѓу општото и стручното образование | | | | | | |
| ж | Има добра практична обука | | | | | | |
| з | Се оценува само знаењето на учениците, а не и способноста за негова примена | | | | | | |
| с | Содржините на наставните програми се усогласени со потребите на работодавачите | | | | | | |

| Б. | УСЛОВИ И ОРГАНИЗАЦИЈА | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | не знам |
|----|---|---|---|---|---|---|------------|
| а | Добри физички (просторни) услови за учење | | | | | | |
| б | Доволен број на наставни средства и помагала/компјутери | | | | | | |
| в | Мал број на ученици во паралелка | | | | | | |
| г | Доволен број на кабинети | | | | | | |
| д | Опремени лаборатории | | | | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|--|--|
| ѓ | Опремени работилници | | | | | | |
| е | Опремена библиотека | | | | | | |
| ж | Добар интернет-пристап | | | | | | |
| з | Добра хигиена | | | | | | |
| с | Добар наставен кадар | | | | | | |
| и | Добра организација во училиштето | | | | | | |
| ј | Добро управување со училиштето | | | | | | |
| к | Соработка со локалната заедница | | | | | | |
| л | Соработка со семејствата на учениците | | | | | | |
| љ | Соработка со стопанството/фирмите | | | | | | |
| м | Добри меѓучовечки односи | | | | | | |
| н | Работи Центар за кариера | | | | | | |
| њ | Се спроведува професионално и кариерно советување на учениците | | | | | | |
| о | Родителите учествуваат во креирањето на училишниот живот и работа | | | | | | |

| В. | НАСТАВНИЦИ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | не знам |
|-----------|--|----------|----------|----------|----------|----------|--------------------|
| а | Наставниците имаат висока мотивација за работа | | | | | | |
| б | Наставниците применуваат современи модели на настава и учење | | | | | | |
| в | Наставниците применуваат интерактивни модели на настава и учење | | | | | | |
| г | Наставниците ги почитуваат правата на учениците | | | | | | |
| д | Наставниците го почитуваат мислењето на учениците при одлучувањето | | | | | | |
| ѓ | Наставниците се добри стручњаци | | | | | | |
| е | Наставниците имаат пријателски однос кон учениците | | | | | | |
| ж | Учениците се оценуваат според квалитетот на знаењата и вештините кои ги поседуваат | | | | | | |
| з | Наставниците имаат успешна комуникација со родителите | | | | | | |
| с | Постои ред и организација на часот | | | | | | |
| и | Се почитуваат интересите и потребите на учениците | | | | | | |
| ј | Се развиваат индивидуалните потенцијали на учениците | | | | | | |
| к | Наставниците ги насочуваат и поттикнуваат способностите на талентираните ученици | | | | | | |
| л | Наставниците работат со учениците кои покажуваат послаби резултати во учењето | | | | | | |
| љ | Наставниците се запознаени со современите начини на функционирање на работниот процес во рамките на компаниите | | | | | | |

| г) | УЧЕНИЦИ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | не знам |
|----|--|---|---|---|---|---|------------|
| а | Се почитуваат правата на учениците | | | | | | |
| б | Се почитува мислењето на учениците при одлучувањето | | | | | | |
| в | Се почитуваат интересите и потребите на учениците | | | | | | |
| г | Учениците учествуваат во креирањето на училишниот живот и работа | | | | | | |
| д | Учениците се оценуваат според квалитетот на знаењата и вештините кои ги поседуваат | | | | | | |
| е | Постои соработка и другарување меѓу учениците | | | | | | |
| ж | Постои почит и соработка со наставниците | | | | | | |
| з | Се развиваат индивидуалните потенцијали на учениците | | | | | | |
| з | Владее натпреварувачки дух во учењето | | | | | | |
| с | Учениците успешно се оспособуваат за учење и работа | | | | | | |
| и | Учениците се запознаени за можностите за работа по завршување на образованието | | | | | | |
| ј | Учениците се запознаени за можностите за продолжување на образованието по завршување на средното стручно образование | | | | | | |

10. Во која мера се развиваат посочените квалитети, вештини и способности кај учениците во вашата образовна установа/училиште?

(Треба да се вреднува секој исказ само со една категорија на вредност. Знакот **X** се става десно од исказот под соодветната категорија (**воопшто не, малку или многу**) на вредноста која Вие мислите дека е најсоодветна за тој исказ).

| Квалитети, вештини и способности кај учениците | Воопшто не се разви- ваат | Малку се разви- ваат | Многу се разви- ваат |
|---|------------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| Општи стручни компетенции | | | |
| Специфични стручни компетенции за работно место | | | |
| Возачки способности | | | |
| Способност за решавање проблеми | | | |
| Добри комуникациски вештини | | | |
| Познавање странски јазик | | | |
| Способност за управување со времето | | | |
| Лојалност кон професијата | | | |
| Силна работна етика | | | |
| Работно искуство/практични знаења и вештини | | | |
| Способност за логичко размислување | | | |
| Послушност | | | |
| Широка општа култура | | | |
| Претприемнички знаења и вештини | | | |

| | | | |
|--|--|--|--|
| Вештини за препознавање грешки | | | |
| Способност за тимска работа | | | |
| Креативност | | | |
| Математички способности | | | |
| Флексибилност | | | |
| Независност | | | |
| Професионален однос кон работата | | | |
| Позитивен став | | | |
| Иновативност | | | |
| Самодоверба | | | |
| Способност за прифаќање критика и учење од неа | | | |
| Адаптибилност | | | |
| Способност за работа под притисок | | | |
| Вештини за презентирање | | | |
| Професионална етика | | | |
| Истражувачки способности | | | |
| Интерперсонални вештини | | | |
| Самоиницијативност | | | |
| Способност за самоучење | | | |
| Работа на проекти | | | |
| Натпреварувачки дух | | | |
| Лидерски вештини | | | |
| Способност за справување со стресни ситуации | | | |
| Информатички знаења и вештини (генерално) | | | |
| 1 основни поими | | | |
| 2 работење со датотеки | | | |
| 3 обработка на текст | | | |
| 4 табеларни пресметки | | | |
| 5 бази на податоци | | | |
| 6 презентации | | | |
| 7 користење Интернет | | | |

11. Според Вас, кои приоритетни промени треба да се извршат во стручното образование и обука во нашата земја во наредниот период?

(Се заокружува редниот број пред исказот за наведената приоритетна промена. Можни се повеќе одговори. Ве молиме, образложете ги причините за Вашите заокружени приоритетни промени).

1. Квалитет;
2. Оценување и испити;
3. Следење;
4. Акредитација и сертификација;
5. Образовни профили;
6. Стандарди на занимања;
7. Квалификации;
8. Клучни компетенции;
9. Наставни планови и програми;
10. Учебници и опрема/дидактички средства;
11. Училишна мрежа (јавна и приватна);
12. Наставнички вештини и професионален развој;
13. Училиштен буџет;
14. Управување во училиштата;

- 15. Стратегии и модели за учење;
- 16. Практична настава/соработка со бизнис сектор;
- 17. Оценување и сертификација на вештини;
- 18. Образование на возрасни;
- 19. Управување на државно ниво;
- 20. Финансирање;
- 21. ЦСОО (Центар за стручно образование и обука);
- 22. БРО (Биро за развој на образованието).

Образложете ја причината: _____

Ви благодариме за соработката!

8.3. ПРАШАЛНИК

за наставниците по општообразовните предмети, стручно-теоретските предмети и практична обука во стручните училишта

Почитувани наставници,

Целта на овој Прашалник е да се добијат реални сознанија за состојбите во стручното образование и обука во Република Македонија и врз основа на тоа да се детектираат најсоодветните решенија кои ќе придонесат за зголемување на неговата ефикасност и компатибилност со пазарот на труд.

Ова истражување се спроведува во заедничка соработка со неколку категории на субјекти, кои претставуваат одлучувачки фактори во креирањето и развојот на стручното образование и обука во нашата земја и се во непосредна врска со стручното образование и обука, и тоа: директорите, учениците и наставниците од средно стручно образование, претставниците на вработувачите, претставниците на социјалните партнери (агенции за вработување, министерства, синдикат, комори и др.) и претставниците од високото образование. Врз основа на претходните анализи и искуства за стручното образование и обука, во Прашалникот се утврдени повеќе групи на искази, т.е. определени квалитети кои се претпочитаат во работната сфера.

Со цел пошироко да се оцени реалноста на тие искази, Ве молиме, според Вашата проценка, да го искажете Вашиот став во поглед на нивната реалност (прифатливост, соодветност) од аспект на Вашето образование и искуство.

Прашалникот е анонимен и резултатите од него ќе се користат исклучиво во функција на зајакнување на мрежата на стручно образование и обука на Република Македонија.

Прашалникот се пополнува електронски. За секое прашање или група на прашања е дадено објаснување за начинот на пополнување.

(Точките под 1, 2, 3 и 5 се пополнуваат на означените линии).

1. Називнаобразовнатаустанова/училиштето: _____
2. Место: _____
3. Општина: _____

(За точката под реден бр. 4, целиот исказ под а, б, в или г кој е соодветен за Вас, го маркирате со црвена боја).

4. Статус:
 - а) наставник по општообразовен предмет;
 - б) наставник по стручно-теоретски предмет;
 - в) наставник по практична обука/настава;
 - г) наставник по стручно-теоретски предмети и практична обука/настава.
5. Работен стаж: _____ години

(За точките под реден бр. 6 и 7, целиот исказ кој е соодветен за Вас, го маркирате со црвена боја).

6. Пол а) машки б) женски
7. Етничка припадност:
 - а) македонска б) албанска в) ромска г) српска д) турска
 - ѓ) влашка,
 - е) друго _____

ЗА РЕФОРМИТЕ

(На прашањата од 8 до 16, целиот исказ кој е соодветен за Вас, го маркирате со црвена боја. Го одговарате секое прашање поединечно и маркирате само еден исказ од зададеното прашање).

8. **Основната цел на стручното образование и обука е да го поддржи социјалниот и економскиот развој преку прилагодување на стручното образование и обука кон потребите на пазарот на труд. Според Вас, во која мера се остварува оваа цел?**
 - а) Потполно остварена;
 - б) Во голема мера остварена;
 - в) Делумно остварена;
 - г) Малку остварена;
 - д) Воопшто не е остварена.

9. **Како ги оценувате реформираните наставни програми во средното стручно образование?**
- а) Целосно успешни;
 - б) Во голема мера успешни;
 - в) Делумно успешни;
 - г) Малку успешни;
 - д) Не се успешни.
10. **Педагошко-дидактичката придобивка што ја имате од изведувањето на наставата во лабораториите и работилниците е:**
- а) многу голема;
 - б) голема;
 - в) мала;
 - г) воопшто немаме придобивка.
11. **Во која мера вашето училиште успева да ги развие клучните компетенции кај учениците, со цел секогаш да бидат успешни во рамките на постојните и идните трендови на пазарот на труд?**
- а) Целосно ги развива;
 - б) Во голема мера ги развива;
 - в) Делумно ги развива;
 - г) Малку ги развива;
 - д) Воопшто не ги развива.
12. **Обуката која ја имавте за ефективна и ефикасна имплементација на новите наставни програми беше:**
- а) целосно успешна;
 - б) во голема мера успешна;
 - в) делумно успешна;
 - г) малку успешна;
 - д) не беше успешна.
13. **Компетенциите кои ги стекнавте од обуката за ефективна и ефикасна имплементација на новите наставни програми, ги практикувате во Вашата редовна работа:**
- а) секогаш;
 - б) често;
 - в) понекогаш;
 - г) ретко;
 - д) никогаш.

14. **Обуката која ја имавте за користење на ИКТ опремата на напредно ниво, ја оценувате како:**
- а) целосно успешна;
 - б) во голема мера успешна;
 - в) делумно успешна;
 - г) малку успешна;
 - д) не беше успешна.
15. **Компетенциите кои ги стекнавте од обуката за користење на ИКТ опремата на напредно ниво, ги практикувате во Вашата редовна работа:**
- а) секогаш;
 - б) често;
 - в) понекогаш;
 - г) ретко;
 - д) никогаш.
16. **Воспоставена е поблиска соработка на сите институции и клучни чинители кои учествуваат во процесот на креирањето и развојот на стручното образование, заедно со продлабочена размена на информации помеѓу нив.**
- а) Во целост се согласувам;
 - б) Се согласувам;
 - в) Делумно се согласувам;
 - г) Не се согласувам.

(За прашањето бр.17 треба да се вреднува секој исказ само со една категорија на вредност. Знакот **X** се става десно од исказот под соодветната категорија (**често, повремено, ретко или никогаш**) на вредноста која Вие мислите дека е најсоодветна за тој исказ).

17. Во вашето училиште, за подобрување на квалитетот во наставата се спроведуваат:

| | | често | повремено | ретко | никогаш |
|---|---|-------|-----------|-------|---------|
| а | Индивидуални менторски активности | | | | |
| б | „Мини-обуки“ на ниво на училиштата | | | | |
| в | Активности за дисеминација на резултатите во други стручни училишта | | | | |
| г | Континуирана обука на наставниците преку посета на отворени часови | | | | |

(За прашањето бр.18 треба да се вреднува секој исказ само со една категорија на вредност. Знакот **X** се става десно од исказот под соодветната категорија (**целосно, многу, малку или незадоволен**) на вредноста која Вие мислите дека е најсоодветна за тој исказ).

18. Во која мера сте задоволни од:

| | | целосно | многу | малку | незадоволен |
|---|---|---------|-------|-------|-------------|
| а | структурата на образовни профили застапени во вашето училиште | | | | |
| б | наставните програми за четиригодишното техничко стручно образование | | | | |
| в | наставните програми за тригодишното стручно образование за занимања | | | | |
| г | концепцијата за државна матура и за завршен испит | | | | |
| д | менторството и советувањето на наставниците во училиштето | | | | |
| ѓ | обуката за реализација на новите наставни програми | | | | |
| е | реализацијата на слободни часови во училиштето застапени во наставните планови | | | | |
| ж | опременоста на училиштата според струки | | | | |
| з | соодветноста на наставниот кадар по стручните теоретските предмети и практична обука и техничкиот персонал во вашето училиште | | | | |
| с | критериумите за запишување ученици во стручните училишта | | | | |
| и | навремената верификација и акредитација на училиштата за имплементација на нови образовни профили | | | | |
| ј | промоцијата на стручното образование и обука | | | | |
| к | Законот за средно образование | | | | |
| л | Законот за стручно образование и обука | | | | |
| љ | Соработката со Центар за стручно образование и обука | | | | |

ЗА УЧИЛИШТЕТО

19. На вредносната скала од 1 до 5, Ве молиме, оценете ги елементите кои го карактеризираат вашето училиште:

(1 – најмалку се согласувам; 5 – најмногу се согласувам)

(Треба да се оцени секој исказ од 1 до 5 само со една оценка. Знакот X се става десно од исказот под оценката која Вие мислите дека е најсоодветна за тој исказ).

| а) | НАСТАВНИ ПЛАНОВИ И ПРОГРАМИ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | не знам |
|----|--|---|---|---|---|---|------------|
| а | Наставниот план е современ | | | | | | |
| б | Наставните програми се современи | | | | | | |
| в | Содржините од наставните програми се усогласени со високата технологија | | | | | | |
| г | Има преобеман материјал за учење | | | | | | |
| д | Доминира енциклопедизам, меморирање и фактографија во наставата | | | | | | |
| ѓ | Наставните планови се соодветни со критериумите за упис на факултетите | | | | | | |
| е | Има рамнотежа меѓу општото и стручното образование | | | | | | |
| ж | Има добра практична обука | | | | | | |
| з | Се оценува само знаењето на учениците, а не и способноста за негова примена | | | | | | |
| с | Содржините на наставните програми се усогласени со потребите на работодавачите | | | | | | |

| б) | УСЛОВИ И ОРГАНИЗАЦИЈА | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | не знам |
|----|---|---|---|---|---|---|------------|
| а | Добри физички (просторни) услови за учење | | | | | | |
| б | Доволен број на наставни средства и помагала/компјутери | | | | | | |
| в | Мал број на ученици во паралелка | | | | | | |
| г | Доволен број на кабинети | | | | | | |
| д | Опремени лаборатории | | | | | | |
| ѓ | Опремени работилници | | | | | | |
| е | Опремена библиотека | | | | | | |
| ж | Добар интернет-пристап | | | | | | |
| з | Добра хигиена | | | | | | |
| с | Добар наставен кадар | | | | | | |
| и | Добра организација во училиштето | | | | | | |
| ј | Добро управување со училиштето | | | | | | |
| к | Соработка со локалната заедница | | | | | | |
| л | Соработка со семејствата на учениците | | | | | | |
| љ | Соработка со стопанството/фирмите | | | | | | |
| м | Добри меѓучовечки односи | | | | | | |
| н | Работи Центар за кариера | | | | | | |
| њ | Се спроведува професионално и кариерно советување на учениците | | | | | | |
| о | Родителите учествуваат во креирањето на училишниот живот и работа | | | | | | |

| в) | НАСТАВНИЦИ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | не знам |
|----|--|---|---|---|---|---|------------|
| а | Наставниците имаат висока мотивација за работа | | | | | | |
| б | Наставниците применуваат современи модели на настава и учење | | | | | | |
| в | Наставниците применуваат интерактивни модели на настава и учење | | | | | | |
| г | Наставниците ги почитуваат правата на учениците | | | | | | |
| д | Наставниците го почитуваат мислењето на учениците при одлучувањето | | | | | | |
| ѓ | Наставниците се добри стручњаци | | | | | | |
| е | Наставниците имаат пријателски однос кон учениците | | | | | | |
| ж | Учениците се оценуваат според квалитетот на знаењата и вештините кои ги поседуваат | | | | | | |
| з | Наставниците имаат успешна комуникација со родителите | | | | | | |
| с | Постои ред и организација на часот | | | | | | |
| и | Се почитуваат интересите и потребите на учениците | | | | | | |
| ј | Се развиваат индивидуалните потенцијали на учениците | | | | | | |
| к | Наставниците ги насочуваат и ги поттикнуваат способностите на талентираните ученици | | | | | | |
| л | Наставниците работат со учениците кои покажуваат послаби резултати во учењето | | | | | | |
| љ | Наставниците се запознаени со современите начини на функционирање на работниот процес во рамките на компаниите | | | | | | |

| г) | УЧЕНИЦИ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | не знам |
|----|--|---|---|---|---|---|------------|
| а | Се почитуваат правата на учениците | | | | | | |
| б | Се почитува мислењето на учениците при одлучувањето | | | | | | |
| в | Се почитуваат интересите и потребите на учениците | | | | | | |
| г | Учениците учествуваат во креирањето на училишниот живот и работа | | | | | | |
| д | Учениците се оценуваат според квалитетот на знаењата и вештините кои ги поседуваат | | | | | | |
| ѓ | Постои соработка и другарување меѓу учениците | | | | | | |
| е | Постои почит и соработка со наставниците | | | | | | |
| ж | Се развиваат индивидуалните потенцијали на учениците | | | | | | |
| з | Владее натпреварувачки дух во учењето | | | | | | |

| | | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|--|
| s | Учениците успешно се оспособуваат за учење и работа | | | | | | |
| и | Учениците се запознаени за можностите за работа по завршување на образованието | | | | | | |
| j | Учениците се запознаени за можностите за продолжување на образованието по завршување на средното стручно образование | | | | | | |

20. Во која мера се развиваат посочените квалитети, вештини и способности кај учениците во вашата образовна установа/училиште?

(Треба да се вреднува секој исказ само со една категорија на вредност. Знакот **X** се става десно од исказот под соодветната категорија (**воопшто не се развиваат, малку се развиваат или многу се развиваат**) на вредноста која Вие мислите дека е најсоодветна за тој исказ).

| Квалитети, вештини и способности кај учениците | Воопшто не се развиваат | Малку се развиваат | Многу се развиваат |
|---|-------------------------|--------------------|--------------------|
| Општи стручни компетенции | | | |
| Специфични стручни компетенции за работно место | | | |
| Возачки способности | | | |
| Способност за решавање проблеми | | | |
| Добри комуникациски вештини | | | |
| Познавање странски јазик | | | |
| Способност за управување со времето | | | |
| Лојалност кон професијата | | | |
| Силна работна етика | | | |
| Работно искуство/практични знаења и вештини | | | |
| Способност за логичко размислување | | | |
| Послушност | | | |
| Широка општа култура | | | |
| Претприемнички знаења и вештини | | | |
| Вештини за препознавање грешки | | | |
| Способност за тимска работа | | | |
| Креативност | | | |
| Математички способности | | | |
| Флексибилност | | | |
| Независност | | | |
| Професионален однос кон работата | | | |
| Позитивен став | | | |
| Самодоверба | | | |
| Способност за прифаќање критика и учење од неа | | | |
| Адаптибилност | | | |
| Способност за работа под притисок | | | |
| Вештини за презентирање | | | |
| Професионална етика | | | |
| Истражувачки способности | | | |
| Интерперсонални вештини | | | |
| Самоиницијативност | | | |
| Способност за самоучење | | | |

| | | | |
|--|--|--|--|
| Работа на проекти | | | |
| Натпреварувачки дух | | | |
| Лидерски вештини | | | |
| Способност за справување со стресни ситуации | | | |
| Информатички знаења и вештини (генерално) | | | |
| 1 основни поими | | | |
| 2 работење со датотеки | | | |
| 3 обработка на текст | | | |
| 4 табеларни пресметки | | | |
| 5 бази на податоци | | | |
| 6 презентации | | | |
| 7 користење Интернет | | | |

(За прашањето под реден бр.21, целиот исказ под а, б или в кој е соодветен за Вас, го маркирате со црвена боја).

21. Вашето училиште најмногу ги подготвува учениците:

- а) за продолжување на образованието;
- б) за вработување;
- в) подеднакво, за вработување и за продолжување на образованието.

(За прашањето под реден бр.22, целиот исказ кој е соодветен за Вас, го маркирате со црвена боја. Можни се повеќе одговори).

22. Кои се најзначајните причини, според Вас, за недоволната подготвеност на Вашите ученици за работа?

- а) Содржините што ги изучуваат во училиштето не се доволни за да ги задоволат барањата на работното место;
- б) Недоволна практична обука во училиштето, т.е. недоволна посета на соодветни компании;
- в) Заборавени знаења поради долгото чекање работа;
- г) Не се доволно информирани за вистинската слика на работата;
- д) Недоволна помош од претпоставеното лице во компанијата (менторот);
- ѓ) Немаат јасна претстава за работните обврски;
- е) Недоволно ги познаваат современите технологии;
- ж) Им недостасуваат повеќе општообразовни знаења;
- з) Им недостасуваат повеќе стручни знаења;
- с) Недоволна опременост на училиштето;
- и) Недоволна мотивираност на учениците;
- ј) Недоволна ангажираност на некои наставници;
- к) Друго _____.

Ви благодариме за соработката!

8.4. ПРАШАЛНИК за состојбите во училиштето

Почитувани соработници,

Целта на овој Прашалник е да се добијат реални сознанија за состојбите во стручното образование и обука во Република Македонија и врз основа на тоа да се детектираат најсоодветните решенија кои ќе придонесат за зголемување на неговата ефикасност и компатибилност со пазарот на труд.

Ова истражување се спроведува во заедничка соработка со неколку категории на субјекти, кои претставуваат одлучувачки фактори во креирањето и развојот на стручното образование и обука во нашата земја и се во непосредна врска со стручното образование и обука, и тоа: директорите, учениците и наставниците од средното стручно образование, претставниците на вработувачите, претставниците на социјалните партнери (агенции за вработување, министерства, синдикат, комори и др.) и претставниците од високото образование.

Врз основа на претходните анализи и искуства за стручното образование и обука, во Прашалникот се утврдени повеќе групи на искази, т.е. определени квалитети кои се претпочитаат во работната сфера.

Со цел пошироко да се оцени реалноста на тие искази, Ве молиме, според Вашата проценка, да го искажете Вашиот став во поглед на нивната реалност (прифатливост, соодветност) од аспект на вашата образовна установа.

Прашалникот е анонимен и резултатите од него ќе се користат исклучиво во функција на зајакнување на мрежата на стручно образование и обука на Република Македонија.

Прашалникот се пополнува електронски. За секое прашање или група на прашања е дадено објаснување за начинот на пополнување.

I. ПОДАТОЦИ ЗА УЧИЛИШТЕТО

(Точките под 1, 2, 3, 4 и 5 се пополнуваат на означените линии).

1. Полн назив на училиштето: _____
2. Населено место: _____
3. Општина: _____
4. Телефон за контакт: _____
5. имејл-адреса на училиштето: _____

(За точката под реден бр.6 и 7, целиот исказ под а или б кој е соодветен за вашето училиште, го маркирате со црвена боја).

6. Тип на училиштето (заокружи):
 - а) чисто (само стручно);
 - б) мешано (стручно и гимназиско).
7. Според застапеноста на струките, училиштето е:
 - а) хомогено (застапена е само една струка);
 - б) хетерогено (застапени се повеќе струки).

(Во прашањето бр.8 треба да се вреднува секој исказ само со една категорија на вредност. Знакот **X** се става десно од исказот под соодветната категорија (**Да или Не**) на вредноста која Вие мислите дека е најсоодветна за тој исказ).

8. Организациски услови во училиштето:

| Реден број | Организациски услови за изведување на наставата | Да | Не |
|------------|--|----|----|
| 1. | Наставата во училиштето се изведува во две смени | | |
| 2. | Училиштето има дополнителна дејност | | |
| 3. | Дел од наставата (практична обука) се реализира кај социјалните партнери | | |

II. ПОДАТОЦИ ЗА СТРУКИ, ОБРАЗОВНИ ПРОФИЛИ, ЗАПИШАНИ УЧЕНИЦИ И БРОЈ НА ПАРАЛЕЛКИ ВО УЧЕБНАТА 2008/2009 ГОДИНА ВО ЧЕТИРИГОДИШНОТО И ТРИГОДИШНОТО СТРУЧНО ОБРАЗОВАНИЕ

(Во прашањата бр.9 и 10, во колоната „Назив на струката”, наведувате за еден реден број само една струка и потоа за таа струка ги наведувате образовните профили и за нив соодветниот број на ученици и паралелки. За наредниот реден број (доколку во вашето училиште се реализираат повеќе од една струка) ја наведувате другата струка и пополнувате како за прво пополнетата струка. Така продолжувате за сите струки поединечно кои се реализираат во вашето училиште.

9. Податоци за четиригодишното стручно образование

| Реден број | Назив на струката | Назив на образовниот профил | Број на ученици | Број на паралелки |
|---------------|-------------------|-----------------------------|-----------------|-------------------|
| 1. | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| 2. | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| 3. | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| 4. | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| ВКУПНО | | | | |

10. Податоци за тригодишното стручно образование

| Реден број | Назив на структурата | Назив на образовниот профил | Број на ученици | Број на паралелки |
|---------------|----------------------|-----------------------------|-----------------|-------------------|
| 1. | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| 2. | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| 3. | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| ВКУПНО | | | | |

(Прашањата 11, 12, 13 и 14 се пополнуваат на означените линии).

11. Вкупен број на запишани ученици во учебната 2008/2009 година во четиригодишното и тригодишното стручно образование:

12. Вкупен број на паралелки во учебната 2008/2009 година во четиригодишното и тригодишното стручно образование:

13. Вкупен број на запишани ученици во I година во учебната 2013/2014 година во четиригодишното и тригодишното стручно образование:

14. Вкупен број на паралелки во учебната 2013/2014 година во четиригодишното и тригодишното стручно образование:

III. ПОДАТОЦИ ЗА НАСТАВНИЦИТЕ

(Во табелата под бр.15, бр.16, за прашањата 17 и 18, секоја категорија се пополнува со бројка во секое поле).

15. Број на наставници во училиштето во учебната 2008/2009 и 2013/2014 година

| Реден број | Наставници по наставни подрачја и број на наставни програми | Работен статус на наставникот | | | |
|------------|---|-------------------------------|--------------------------|---------------------|-----------------------|
| | | Неопределено работно време | Определено работно време | Полн фонд на часови | Неполн фонд на часови |
| 1. | Вкупно наставници по општообразовни предмети | | | | |
| 2. | Вкупно наставници по стручно-теоретски предмети | | | | |
| 3. | Вкупно наставници по практична обука/ настава | | | | |
| 4. | Вкупно наставници кои реализираат до две наставни програми по стручно-теоретски предмети и практична обука | | | | |
| 5. | Вкупно наставници кои реализираат три до четири наставни програми по стручно-теоретските предмети и практична обука/ настава | | | | |
| 6. | Вкупно наставници кои реализираат повеќе од четири наставни програми по стручно-теоретските предмети и практична обука/ настава | | | | |

16. Број на наставници во училиштето во учебната 2008/2009 и 2013/2014 година

| Реден број | Наставници по предметни подрачја | Број на наставници во учебната 2008/2009 година | Број на наставници во учебната 2013/2014 година | Разлика во бројот на наставниците |
|----------------|--|---|---|-----------------------------------|
| 1. | Општообразовни предмети | | | |
| 2. | Стручно-теоретски предмети и практична обука | | | |
| Вкупно: | | | | |

17. Работно искуство на наставниците:

- а) до 6 години _____
- б) од 7 до 20 години _____
- в) од 21 до 30 години _____
- г) над 31 година _____

18. Старосна возраст на наставниците:

- а) до 25 години _____
- б) од 26 до 40 години _____
- в) од 41 до 55 години _____
- г) над 56 години _____

(Во табелата бр.19 треба да се вреднува секој исказ само со една категорија на вредност). (Знакот **X** се става десно од исказот под соодветната категорија (**Воопшто не, Недоволно или Целосно**) на вредноста која Вие мислите дека е најсоодветна за тој исказ).

19. Преглед за учество на наставниците во обуки и работа во стручни активи:

| Реден број | Учество во обуки и работа во стручните активи | Воопшто не | Недоволно | Целосно |
|------------|--|------------|-----------|---------|
| 1. | Наставниците учествувале во обуки во последните пет (5) години | | | |
| 2. | Стручните активи функционираат во вашето училиште | | | |

IV. ПОДАТОЦИ ЗА СТРУЧНИТЕ СОРАБОТНИЦИ

(За прашањата 20, 21 и 22, секоја категорија се пополнува со бројка на означената линија).

20. Вкупен број на стручни соработници: _____

- а) педагог _____
- б) психолог _____
- в) дефектолог _____
- г) социолог _____
- д) социјален работник _____
- ѓ) библиотекар _____

V. ПОДАТОЦИ ЗА ПРОСТОРОТ

21. Вкупниот училиштен простор изнесува: _____ м²

22. Вкупен број на:

- а) училници _____
- б) кабинети _____
- в) лаборатории _____
- г) работилници (простории за практична обука) _____
- д) останати простории _____

(За прашањата под реден бр.23 и 24 маркирате со црвена боја една од алтернативите под а) или б)

23. Дали има библиотека?

- а) да
- б) не

24. Дали има фискултурна сала?

- а) да
- б) не

(Во табелата бр.25 треба да се вреднуваат двата исказа само со една категорија на вредност. Знакот **X** се става десно од исказот под соодветната категорија (**Незадоволителни, Добри или Одлични**) на вредноста која Вие мислите дека е најсоодветна за тој исказ).

25. Проценка на просторните и материјално-техничките услови:

| Реден број | Просторни и материјално - технички услови за изведување на наставата | Незадоволителни | Добри | Одлични |
|------------|--|-----------------|-------|---------|
| 1. | Просторни услови | | | |
| 2. | Материјално-технички услови | | | |

VI. ПОДАТОЦИ ЗА НАСТАВНИ СРЕДСТВА, ПОМАГАЛА И ОПРЕМА

За прашањето под реден бр.26 маркирајте со црвена боја една од алтернативите под а), б) или в).

26. Дали, како училиште, имате целосна покриеност со нагледни средства, помагала и опрема во однос на реализирањето на наставните програми од образовните профили кои се реализираат во вашето училиште?

а) Да

б) Не

в) Недоволно

27. Доколку сте одговориле на претходното прашање под б) или в), наведете ги образовните профили за кои имате недостаток од нагледни средства, помагала и опрема.

(Наведете ги само точно називите на образовните профили без разлика дали се во тригодишното или четиригодишното стручно образование).

28. Наведете само еден образовен профил каде ви е најмала обезбеденоста со нагледни средства, помагала и опрема.

(Се наведува исклучиво еден образовен профил, без разлика колку струки се реализираат во училиштето).

29. Во кои предметни подрачја имате најголем недостаток на нагледни средства, помагала и опрема?

(Маркирајте со црвено само еден одговор).

а) Во општообразовните наставни предмети/програми;

б) Во стручно-теоретските наставни предмети/програми;

в) Во практичната настава.

30. Кога последен пат е набавена опрема во функција на реализација на стручно-теоретските програми или практичната настава во вашето училиште?

(Маркирајте со црвено само еден одговор, без разлика како е набавена опремата - сопствени средства, донација и сл.).

а) Во периодот од 2011 до 2013 год.;

б) Во периодот од 2006 до 2013 год.;

в) Пред 2006 год.

38. Дали наставниците кои ја користат опремата имаат посетувано обуки за правилно користење и ракување со опремата?
(Се маркира со црвено само еден одговор кој е најсоодветен за училиштето).

- а) Да;
- б) Не;
- в) Да, поголем број од наставниците;
- г) Не, поголем број од наставниците.

39. Одржувањето на опремата е:
(Се маркира со црвено само еден одговор кој е најсоодветен за училиштето).

- а) континуирано со редовни технички прегледи;
- б) инцидентно, по потреба кога ќе се јави дефект и потреба од интервенција.

40. Одржувањето на опремата е:
(Се маркира со црвено само еден одговор кој е најсоодветен за училиштето).

- а) сопствено;
- б) сопствено, но и потпомогнато од други институции;
- в) исклучиво од други институции.

41. Дали училиштето поседува програма/план за набавка на нови нагледни средства, помагала и опрема за наредните две или повеќе години?

(Се маркира со црвено само еден одговор кој е најсоодветен за училиштето).

- а) Да
- б) Не

(Во табелата бр 42. треба да се вреднуваат сите искази само со една категорија на вредност. Знакот **X** се става десно од исказот под соодветната категорија (**Незадоволителни, Добри или Одлични**) на вредноста која Вие мислите дека е најсоодветна за тој исказ).

42. Проценка за материјално-техничките услови и обезбеденоста со учебници во училиштето

| Реден број | Материјално-технички услови за изведување на наставата | Незадоволителни | Добри | Одлични |
|------------|---|-----------------|-------|---------|
| 1. | Опременост со наставни средства и помагала | | | |
| 2. | Опременост на кабинети | | | |
| 3. | Опременост на лаборатории | | | |
| 4. | Опременост на работилници | | | |
| 5. | Обезбеденост на учениците со учебници по општообразовните предмети | | | |
| 6 | Обезбеденост на учениците со учебници по стручно-теоретските предмети | | | |

VII. ПРЕДЛОЗИ ЗА ЗГАСНУВАЊЕ, РЕДЕФИНИРАЊЕ ИЛИ ВОВЕДУВАЊЕ НОВИ ОБРАЗОВНИ ПРОФИЛИ ВО ЧЕТИРИГОДИШНОТО И ТРИГОДИШНОТО СТРУЧНО ОБРАЗОВАНИЕ

43. Ваши предлози за згаснување, редефинирање или воведување нови образовни профили во ЧЕТИРИГОДИШНОТО стручно образование:

Упатство за пополнување на табелите за ЧЕТИРИГОДИШНОТО стручно образование

1. Ве молиме, да ги дадете Вашите предлози за згаснување и/или редефинирање на постојните и/или внесување нови образовни профили во четиригодишното стручно образование. На крајот од Прашалникот е дадена **Листа на застапени струки и образовни профили** во средните стручни училишта во Пелагонискиот регион со траење од три и четири години.
2. Во табела 43.1. „Предлози за згаснување, образовни профили во ЧЕТИРИГОДИШНОТО стручно образование” ги внесувате Вашите предлози за згаснување (бришење од листата) на постојните образовни профили од соодветната струка. Во наредната колона ги наведувате причините за Вашиот став.
3. Во табела 43.2. „Предлози за **редефинирање** на постојните образовни профили” ги впишувате Вашите предлози за редефинирање (промена на името, содржината, времетраењето, наставните програми и сл.) на постојните образовни профили. Во колоната „**Постоен образовен профил**” го пишувате постојното име на образовниот профил, во колоната „**Предлог за редефинирање на постојниот образовен профил**” го пишувате Вашиот предлог за промена на името, содржината, времетраењето, наставните програми и сл., а во наредната колона ги наведувате причините за Вашиот став.
4. Во табела 43.3. „Предлози за воведување нови образовни профили” ги впишувате во колоната „**Образовен профил**” Вашите предлози за воведување нови образовни профили. Во наредната колона „**Причина**” ги наведувате причините за Вашиот став.

43.1. Предлози за **згаснување** на постојните образовни профили:

| Реден број | Струка | Образовен профил | Причина |
|------------|--------|------------------|---------|
| 1. | | | |
| 2. | | | |
| 3. | | | |

43.2. Предлози за **редефинирање** на постојните образовни профили:

| Реден број | Струка | Постоен образовен профил | Предлог за редефинирање на постојниот образовен профил | Причина |
|------------|--------|--------------------------|--|---------|
| 1. | | | | |
| 2. | | | | |
| 3. | | | | |

43.3. Предлози за **воведување** нови образовни профили:

| Реден број | Струка | Образовен профил | Причина |
|------------|--------|------------------|---------|
| 1. | | | |
| 2. | | | |
| 3. | | | |

44. Ваши предлози за згаснување, редефинирање или воведување нови образовни профили во ТРИГОДИШНОТО стручно образование:

Упатство за пополнување на табелите за ТРИГОДИШНОТО стручно образование

1. Ве молиме, да ги дадете Вашите предлози за згаснување и/или редефинирање на постојните и/или внесување нови образовни профили во тригодишното стручно образование. На крајот од Прашалникот е дадена **Листа на застапени струки и образовни профили** во средните стручни училишта во Пелагонискиот регион со траење од три и четири години.
2. Во табела 44.1. **„Предлози за згаснување, образовни профили во ТРИГОДИШНОТО стручно образование“** ги внесувате Вашите предлози за згаснување (бришење од листата) на постојните образовни профили од соодветната струка. Во наредната колона ги наведувате причините за Вашиот став.
3. Во табела 44.2. **„Предлози за редефинирање на постојните образовни профили“** ги впишувате Вашите предлози за редефинирање (промена на името, содржината, времетраењето, наставните програми и сл.) на постојните образовни профили. Во колоната **„Постоен образовен профил“** го пишувате постојното име на образовниот профил, во колоната **„Предлог за редефинирање на постојниот образовен профил“** го пишувате Вашиот предлог за промена на името, содржината, времетраењето, наставните програми и сл., а во наредната колона ги наведувате причините за Вашиот став.
4. Во табела 44.3. **„Предлози за воведување нови образовни профили“** ги впишувате во колоната **„Образовен профил“** Вашите предлози за воведување нови образовни профили. Во наредната колона **„Причина“** ги наведувате причините за Вашиот став.

44.1. Предлози за **згаснување** на постојните образовни профили:

| Реден број | Струка | Образовен профил | Причина |
|------------|--------|------------------|---------|
| 1. | | | |
| 2. | | | |
| 3. | | | |

44.2. Предлози за **редефинирање** на постојните образовни профили

| Реден број | Струка | Постоен образовен профил | Предлог за редефинирање на постојниот образовен профил | Причина |
|------------|--------|--------------------------|--|---------|
| 1. | | | | |
| 2. | | | | |
| 3. | | | | |

44.3. Предлози за **воведување** нови образовни профили:

| Реден број | Струка | Образовен профил | Причина |
|------------|--------|------------------|---------|
| 1. | | | |
| 2. | | | |
| 3. | | | |

Ви благодариме за соработката!

ЛИСТА
на застапени струки и образовни профили во средните стручни
училишта во Пелагонискиот регион

| Реден број | Струка | Образовни профили со четиригодишно траење | Образовни профили со тригодишно траење |
|------------|--------------------------------|--|---|
| | Машинска | - Техничар за компјутерско управување; - Машински техничар; - Машинско-енергетски техничар; - Воздухопловен техничар; - Автотехничар-мехатроничар. | - Машински механичар. |
| | Електротехничка | - Електротехничар за компјутерска техника и автоматика; - Електротехничар за електроника и телекомуникации; - Електротехничар-енергетичар. | - Електромеханичар; - Електроинсталатер и монтер; - Автоелектричар. |
| | Геолошко-рударска и металуршка | - Геолошко-рударски техничар. | / |
| | Рударска | / | - Ракувач со рударски машини. |
| | Градежно-геодетска | - Геодетски техничар. | / |
| | Сообраќајна | - Техничар за патен сообраќај; - Техничар за транспорт и шпедиција. | / |
| | Текстилно-кожарска | - Конфекциски техничар. | / |
| | Текстилна струка | / | - Конфекционер. |
| | Графичка | - Графички техничар. | - Печатар. |
| | Економско-правна и трговска | - Економски техничар; - Техничар за трговија и маркетинг; - Правен техничар; - Деловен секретар; - Банкарски техничар. | / |
| | Земјоделско-ветеринарна | - Техничар за фармерско производство; - Техничар за хортикултура; - Ветеринарен техничар; - Техничар за агроменаџмент. | / |

| | | | |
|--|-----------------------------|---|--------------------------------------|
| | Здравствена | - Медицинска сестра; - Фармацевтски лабораториски техничар; - Забен техничар; - Физиотерапевтски техничар. | / |
| | Лични услуги | - Техничар за очна оптика; - Козметички техничар. | - Фризер. |
| | Шумарско-дрвопреработувачка | - Техничар за шумарство и пејзажна архитектура; - Техничар за мебел и ентериер. | / |
| | Угостителско-туристичка | - Хотелско-туристички техничар. | - Келнер; - Готвач; - Слаткар. |
| | Хемиско-технолошка | - Прехранбен техничар; - Техничар-нутриционист. | / |

8.5. ПРАШАЛНИК за работодавачите

Почитувани соработници,

Целта на овој Прашалник е да се добијат реални сознанија за состојбите во стручното образование и обука во Република Македонија и врз основа на тоа да се детектираат најсоодветните решенија кои ќе придонесат за зголемување на неговата ефикасност и компатибилност со пазарот на труд.

Ова истражување се спроведува во заедничка соработка со неколку категории на субјекти, кои претставуваат одлучувачки фактори во креирањето и развојот на стручното образование и обука во нашата земја и се во непосредна врска со стручното образование и обука, и тоа: учениците и наставниците од средното стручно образование, претставниците на вработувачите, претставниците на социјалните партнери (агенции за вработување, министерства, синдикат, комори и др.) и претставниците од високото образование.

Врз основа на претходните анализи и искуства за стручното образование и обука, во Прашалникот се утврдени повеќе групи на искази, т.е. определени квалитети кои се претпочитаат во работната сфера.

Со цел пошироко да се оцени реалноста на тие искази, Ве молиме, според Вашата проценка, да го искажете Вашиот став во поглед на нивната реалност (прифатливост, соодветност) од аспект на вашата компанија.

Прашалникот е анонимен и резултатите од него ќе се користат исклучиво во функција на зајакнување на мрежата на стручно образование и обука на Република Македонија.

Прашалникот се пополнува електронски. За секое прашање или група на прашања е дадено објаснување за начинот на пополнување.

I. Податоци за работодавачот

(Точките под 1, 2, 3, 4, 5 и 6 се пополнуваат на означените линии).

- 1 Назив на работодавачот/ _____
фирмата: _____
- 2 Претежна дејност: _____
- 3 Место и адреса: _____
- 4 Општина: _____
- 5 Телефон и имејл _____
- 6 Лице за контакт: _____

II. Податоци за фирмата и вработените

7. Големина на фирмата:
а) мала (до 25 вработени);
б) средна (од 26 до 150 вработени);
в) голема (над 150 вработени).
(Маркирајте со црвено само еден одговор).
8. Вработени во фирмата на:
а) 31.12.2012: _____ и на
б) 31.12.2013 _____
(Прашењето се одговара и под а) и под б) со соодветна бројка).

III. Прилив и одлив на вработени во 2013 година

9. Вкупниот број на вработени лица кои ја напуштија фирмата во текот на 2013 година е: _____

(Табелата се пополнува за секое занимање поединечно за кое има одлив на вработените).

| Реден број | Назив на занимањето | Број на лица | Колку од нив поради намален обем на работа |
|------------|---------------------|--------------|--|
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |

10. Вкупниот број на нововработени лица во текот на 2013 година е:

(Табелата се пополнува за секое занимање поединечно за кое има прилив на нововработени. Во последната колона ставате **X** во зависност дали е Вашиот одговор ДА или НЕ).

| Реден број | Назив на занимањето | Број на лица | Колку од нив поради зголемен обем на работа се вработени | Нововработените ги поседуваат потребните знаења и вештини | |
|------------|---------------------|--------------|--|---|----|
| | | | | ДА | НЕ |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |

IV. Планиран одлив и прилив на вработени во 2014 година

11. Колку вкупно вработени планирате да имате на ден 31.12.2014?
Одговор: _____

12. Колку лица планирате да ја напуштат фирмата во текот на 2014 година?
Одговор: _____

(Табелата се пополнува за секое занимање поединечно за кое се планира дека ќе има одлив на вработени).

| Реден број | Назив на занимањето | Број на лица | Колку од нив поради намален обем на работата би ја напуштиле фирмата | Колку од нив поради други причини би ја напуштиле фирмата |
|------------|---------------------|--------------|--|---|
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |

13. Колку лица планирате да вработите во 2014 година?
Одговор: _____

(Табелата се пополнува за секое занимање поединечно за кое се планира дека ќе има прилив на нововработени).

| Реден број | Назив на занимањето | Број на лица | Колку од нив поради зголемен обем на работата би вработиле | Колку од нив поради други причини би вработиле |
|------------|---------------------|--------------|--|--|
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |

V. Проблеми со вработување нови лица

14. Дали имавте проблем со недостаток на работна сила при пополнување работни места во 2013 година?
(Маркирајте со црвено само еден одговор).
А) Да Б) Не

Ако одговоривте со Да, Ве молиме, преминете на следното прашање.

15. Во табелата, наведете ги занимањата за кои имавте потешкотии да ги најдете на пазарот на труд, за пополнување работни места во вашата фирма и детектирајте причини од подолунаведените.

Причини за незадоволените потреби:

- а) дефицитарно занимање (постои во образовниот систем, а го нема на пазарот на труд);
б) занимањето не постои во образовниот систем;
в) занимањето е со несоодветно ниво на образование;
г) недостаток на знаења, вештини и клучни компетенции;
д) недостаток на работно искуство;
ѓ) несоодветни услови за работа;
е) други причини _____.

(Табелата се пополнува за секое занимање поединечно со детектираните причини).

| | Назив на занимањето | Причина |
|--|---------------------|---------|
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |

VI. Недостаток на посебни знаења, вештини и клучни компетенции и потреба за обука на вработените во фирмата

16. Кои посебни стручни знаења, вештини и клучни компетенции им недостасуваат или се недоволни кај вработените во фирмата?

(Табелата се пополнува за секое занимање поединечно, со вкупен број на вработени лица и за нив детектирани знаења, вештини и клучни компетенции кои им недостасуваат на вработените).

| | Назив на занимањето | Број на лица | Посебни знаења, вештини и клучни компетенции кои недостасуваат на вработените |
|--|---------------------|--------------|---|
| | | | |
| | | | |
| | | | |

VII. Образовни профили

17. Од вработените, кои образовни профили со средно стручно образование доминираат во вашата фирма?

| Реден број | Образовни профили |
|------------|-------------------|
| | |
| | |
| | |

18. Според вработените, од кои образовни профили со средно стручно образование сте задоволни?

| Реден број | Образовни профили |
|------------|-------------------|
| | |
| | |
| | |

19. Што треба да се промени кај вработените во однос на образовните профили за поефикасно да ја извршуваат работата?
(Можете да маркирате со црвено повеќе одговори).

- А) Ниво на знаења;
- Б) Вештини;
- В) Клучни компетенции.

20. Кои се, според Вас, пожелните вештини, способности и квалитети на вработените за успешна работа во вашата дејност?

(Треба да се вреднува секој исказ само со една категорија на вредност. Знакот **X** се става десно од исказот под соодветната категорија (**воопшто не е потребно, малку е потребно или многу е потребно**) на вредноста која Вие мислите дека е најсоодветна за тој исказ).

| Пожелни вештини, способности и квалитети на вработените за успешна работа во вашата дејност | Воопшто не е потребно | Малку е потребно | Многу е потребно |
|---|-----------------------|------------------|------------------|
| Општи стручни компетенции | | | |
| Специфични стручни компетенции за работното место | | | |
| Диплома за завршено образование | | | |
| Возачка дозвола | | | |
| Способност за решавање проблеми | | | |
| Добри комуникациски вештини | | | |
| Познавање странски јазик | | | |
| Лојалност кон фирмата | | | |
| Силна работна етика | | | |

| | | | |
|--|--|--|--|
| Работно искуство | | | |
| Способност за логичко размислување | | | |
| Послушност | | | |
| Широка општа култура | | | |
| Претприемнички знаења и вештини | | | |
| Вештини за препознавање грешки | | | |
| Способност за тимска работа | | | |
| Креативност | | | |
| Математички способности | | | |
| Флексибилност | | | |
| Независност | | | |
| Професионален однос кон работата | | | |
| Позитивен став | | | |
| Способност за управување со времето | | | |
| Самодоверба | | | |
| Способност за прифаќање критика и учење од неа | | | |
| Адаптибилност | | | |
| Способност за работа под притисок | | | |
| Вештини за презентирање | | | |
| Професионална етика | | | |
| Интерперсонални вештини | | | |
| Лидерски вештини | | | |
| Способност за справување со стресни ситуации | | | |
| Информатички знаења и вештини (генерално) | | | |
| 1) основни поими | | | |
| 2) работење со датотеки | | | |
| 3) обработка на текст | | | |
| 4) табеларни пресметки | | | |
| 5) бази на податоци | | | |
| 6) презентации | | | |
| 7) користење Интернет | | | |

VIII. ПРЕДЛОЗИ ЗА ЗГАСНУВАЊЕ, РЕДЕФИНИРАЊЕ ИЛИ ВОВЕДУВАЊЕ НОВИ ОБРАЗОВНИ ПРОФИЛИ ВО ЧЕТИРИГОДИШНОТО И ТРИГОДИШНОТО СТРУЧНО ОБРАЗОВАНИЕ

Ве молиме, да ги дадете Вашите предлози за згаснување и/или редефинирање на постојните и/или внесување нови образовни профили во тригодишното и четиригодишното стручно образование. На крајот од Прашалникот е дадена **Листа на застапени струки и образовни профили** во средните стручни училишта во Пелагонискиот регион со траење од три и четири години.

21. Предлози за воведување нови образовни профили со четиригодишно и тригодишно траење на образованието за потребите на пазарот на труд.

| Реден број | Струка | Образовен профил | Причина за воведувањето |
|------------|--------|------------------|-------------------------|
| 1. | | | |
| 2. | | | |
| 3. | | | |

22. Предлози за згаснување на постојните образовни профили со четиригодишно и тригодишно траење на образованието.

| Реден број | Струка | Образовен профил | Причина за згаснувањето |
|------------|--------|------------------|-------------------------|
| 1. | | | |
| 2. | | | |
| 3. | | | |

23. Предлози за редефинирање на постојните образовни профили со четиригодишно и тригодишно траење на образованието за потребите на пазарот на труд.

| Реден број | Струка | Образовен профил | Причина за редефинирањето |
|------------|--------|------------------|---------------------------|
| 1. | | | |
| 2. | | | |
| 3. | | | |

ЛИСТА
на застапени струки и образовни профили во средните стручни
училишта во Пелагонискиот регион

| Реден број | Струка | Образовни профили со четиригодишно траење | Образовни профили со тригодишно траење |
|------------|--------------------------------|--|---|
| | Машинска | <ul style="list-style-type: none"> - Техничар за компјутерско управување; - Машински техничар; - Машинско-енергетски техничар; - Воздухопловен техничар; - Автотехничар-мехатроничар. | - Машински механичар. |
| | Електротехничка | <ul style="list-style-type: none"> - Електротехничар за компјутерска техника и автоматика; - Електротехничар за електроника и телекомуникации; - Електротехничар-енергетичар. | <ul style="list-style-type: none"> - Електромеханичар; - Електроинсталатер и монтер; - Автоелектричар. |
| | Геолошко-рударска и металуршка | - Геолошко-рударски техничар. | / |
| | Рударска | / | - Ракувач со рударски машини |
| | Градежно-геодетска | - Геодетски техничар. | / |
| | Сообраќајна | <ul style="list-style-type: none"> - Техничар за патен сообраќај; - Техничар за транспорт и шпедиција. | / |
| | Текстилно-кожарска | - Конфекциски техничар. | / |
| | Текстилна струка | / | - Конфекционер. |
| | Графичка | - Графички техничар. | - Печатар. |
| | Економско-правна и трговска | <ul style="list-style-type: none"> - Економски техничар; - Техничар за трговија и маркетинг; - Правен техничар; - Деловен секретар; - Банкарски техничар. | / |

| | | |
|------------------------------|---|--|
| Земјоделско-ветеринарна | <ul style="list-style-type: none"> - Техничар за фармерско производство; - Техничар за хортикултура; - Ветеринарен техничар; - Техничар за агроменаџмент. | / |
| Здравствена | <ul style="list-style-type: none"> - Медицинска сестра; - Фармацевтски лабораториски техничар; - Забен техничар; - Физиотерапевтски техничар. | / |
| Лични услуги | <ul style="list-style-type: none"> - Техничар за очна оптика; - Козметички техничар. | - Фризер. |
| Шумарско-дрво-преработувачка | <ul style="list-style-type: none"> - Техничар за шумарство и пејзажна архитектура; - Техничар за мебел и ентериер. | / |
| Угостителско-туристичка | <ul style="list-style-type: none"> - Хотелско-туристички техничар. | <ul style="list-style-type: none"> - Келнер; - Готвач; - Слаткар. |
| Хемиско-технолошка | <ul style="list-style-type: none"> - Прехранбен техничар; - Техничар-нутриционист. | / |

Ви благодараме за соработката!

Референци

1. CEDEFOP (2012): From education to working life - The labour market outcomes of vocational education and training, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012;
2. ETF (2012): Skills Needs Forecast and Qualifications System, March 2012;
3. ETF (2013a), Human Resources Review Report of the former Yugoslav Republic of Macedonia, Turin, 2012, forthcoming;
4. ETF (2013b), Torino Process 2012, former Yugoslav Republic Macedonia, forthcoming;
5. European Commission (2010): Agenda for new skills and jobs: EU sets out actions to boost employability and drive reform, Strasbourg, 23 November 2010;
6. European Commission - Press release, Entrepreneurship education on the increase, Brussels, 13 April 2012;
7. EUROPEAN COMMISSION (2010): EUROPE 2020- A strategy for smart, sustainable and inclusive growth, Brussels, 3.3.2010, COM(2010) 2020 final;
8. ILO (2012): Global Employment Trends 2012 - Preventing a deeper jobs crisis, International Labour Office Geneva;
9. OECD (2009): Development Centre Studies Is Informal Normal?: Towards More and Better Jobs in Developing Countries;
10. The Bruges Communiqué on enhanced European Cooperation in Vocational Education and Training for the period 2011-2020, Communiqué of the European Ministers for Vocational Education and Training, the European Social Partners and the European Commission, meeting in Bruges on 7 December 2010 to review the strategic approach and priorities of the Copenhagen process for 2011-2020;
11. The Conference Board, Corporate Voices for Working Families, the Partnership for 21st Century Skills, and the Society for Human Resource Management (2006): Are They Really Ready To Work? Employers' Perspectives on the Basic Knowledge and Applied Skills of New Entrants to the 21st Century U.S. Workforce, survey, ISBN No. 0-8237-0888-8;
12. The Council of the European Union (2009): Notices from European Union Institutions and Bodies, Council conclusions of 12 May 2009 on a strategic framework for European cooperation in education and training ('ET 2020'), Official Journal of the European Union (2009/C 119/02);
13. The Torino Process, достапно на: http://www.etf.europa.eu/Web.nsf/pages/Torino_Process_EN;
14. Unesco (2012): Transforming Technical and Vocational Education and Training Building skills for work and life, United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, Paris 2012;
15. Агенција за вработување на Република Македонија: Национален извештај од анализата на потребите од вештини на пазарот на трудот во Република Македонија за 2011/2012 година;

16. Агенција за вработување на Република Македонија, Преглед на невработени лица со средно стручно образование, според старосна структура со состојба 31.12.2012 година;
17. Агенција за вработување на Република Македонија, Преглед на невработени лица со средно стручно образование, според време на чекање на вработување со состојба 31.12.2012 година;
18. Агенција за вработување на Република Македонија, Преглед на невработени лица со завршено средно стручно образование, според профил на училишна подготовка, време на чекање и пол со состојба на 31.12.2012 година;
19. Агенција за вработување на Република Македонија, Состојба од 31.12.2009;
20. Агенција за вработување на Република Македонија, Состојба од 8.1.2010;
21. Агенција за вработување на Република Македонија, Состојба од 31.10.2012;
22. Велковски, Зоран (2005): *Lacrimae mundi*, Биро за развој на образованието, Скопје;
23. Влада на Република Македонија, Одлука за бројот на студенти за запишување во прва година на јавните високообразовни установи, 2011/2012, 1.3.2011;
24. Државен завод за статистика на Република Македонија, Основни и средни училишта на почеток на учебната 2011/2012 година, 2.4.12.04/718;
25. Државен завод за статистика на Република Македонија, Соопштение, 2012;
26. Државен завод за статистика на Република Македонија: Основни и средни училишта на крајот на учебната 2006/2007 година, Статистички преглед бр. 2.4.8.03, Скопје, јуни 2008;
27. Државен завод за статистика: Основни и средни училишта на крајот на учебната 2010/2011 година, Статистички преглед бр. 2.4.12.06/720, Скопје, 2012;
28. Државен завод за статистика на Република Македонија, Соопштение: Население и социјална статистика, 2.4.12.04/718;
29. Државен завод за статистика на Република Македонија, Основни и средни училишта на почетокот на учебната 2011/2012 година, Соопштение 2.4.12.04/718;
30. Државен завод за статистика на Република Македонија: Основни и средни училишта на крајот на учебната 2010/2011, Скопје, јуни 2012;
31. Државен завод за статистика (2012): Пазар на труд, Активно население во Република Македонија, Резултати од Анкетата на работна сила, III тримесечје;
32. Државен завод за статистика на Република Македонија, Пазар на труд, Состојба 12/2012;
33. Државен завод за статистика на Република Македонија, Состојба 16.11.2012;
34. Државен завод за статистика на Република Македонија, Одржлив развој, 2012, Скопје;

35. Државен завод за статистика на Република Македонија, Пазар на труд, Состојба 2010;
36. Државен завод за статистика на Република Македонија, Пазар на труд, Состојба: 04/2011, Број/Но: 2.1.12.05;
37. Државен завод за статистика на Република Македонија, Деловни субјекти, Состојба: 25.2.2011;
38. Државен завод за статистика, Македонија во бројки 2011;
39. Државен завод за статистика, <http://www.stat.gov.mk/OblastOpsto.aspx?id=2> од 17.6.2012;
40. Државен завод за статистика, МАКСтат База: Работоспособно население според економската активност, полот и школската подготовка, Состојба од 4.12.2012;
41. Државен завод за статистика на Република Македонија, Анкета на работна сила 2011, Скопје, 2012;
42. Државен завод за статистика на Република Македонија, Деловни субјекти, Скопје, 12.3.2010;
43. Државен завод за статистика, Население, достапно на: <http://www.stat.gov.mk/OblastOpsto.aspx?id=2> од 17.6.2012;
44. Државен завод за статистика на Република Македонија, Основни и средни училишта на крајот на учебната 2008/2009 година;
45. Државен завод за статистика на Република Македонија, Основни и средни училишта на почеток на учебната 2009/2010 година;
46. Државен завод за статистика на Република Македонија, Основни и средни училишта на почетокот на учебната 2011/2012 година, Соопштение 2.4.12.04/718;
47. Државен завод за статистика на Република Македонија, Пазар на труд, Состојба 12/2012;
48. Државен завод за статистика на Република Македонија, Соопштение: Запишани студенти на високите стручни школи и факултетите во Република Македонија во академската 2008/2009 година (прв циклус на студии), Скопје, 24.2.2010;
49. Државен завод за статистика на Република Македонија: Основни и средни училишта на крајот на учебната 2009/10 година, Скопје, јули 2011;
50. Државен завод за статистика на Република Македонија: Основни и средни училишта на почеток на учебната 2010/2011 година;
51. ЕТФ (2010): Колаборативна евалуација на влијанието на реформираниот четиригодишно средно стручно образование, Скопје;
52. Закон за средно образование (Сл.весник на Република Македонија бр. 52 од 2002 година);
53. Закон за Бирото за развој на образованието (Сл.весник на Република Македонија бр. 37 од 28.3.2006);
54. Закон за високо образование (Сл.весник на Република Македонија бр. 35 од 14.3.2008);
55. Закон за образование на возрасни (Сл.весник на Република Македонија бр. 07 од јануари, 2008);
56. Закон за стручно образование и обука (Сл. весник на Република Македонија бр. 71 од 8.6.2006).

57. Конкурс за запишување ученици во јавните средни училишта во учебната 2012/2013 година во Република Македонија, Министерство за образование и наука, 2012;
58. Министерство за образование и наука/Биро за развој на образованието, Концепција за матура и завршен испит во средното образование со четиригодишно траење во Република Македонија, Скопје, 2007;
59. Министерство за образование и наука, Концепција на стручното образование за занимања, Скопје, 2009;
60. Министерство за образование и наука, Концепција за стручното оспособување, Скопје, 2009;
61. Министерство за образование и наука, Концепција за постсредно образование, Скопје, 2010;
62. Министерство за образование и наука, Правилник за структурата, организацијата и реализацијата на Мајсторскиот испит, Службен весник на РМ, бр.36 од 17.3.2008;
63. Министерство за образование и наука, Правилник за структурата, организацијата и реализацијата на Испитот за стручна оспособеност, Службен весник на РМ, бр.29 од 27.2.2009;
64. Министерство за образование и наука, Стратегија за стручно образование и обука во контекст на Доживотно учење 2013-2020, Скопје, 2013;
65. Министерство за труд и социјална политика на Република Македонија, Стратегија за демографски развој на Република Македонија – 2008-2015, Скопје, 2008;
66. Национална програма за развој на образованието во Република Македонија, 2005-2015, Министерство за образование и наука, 2005;
67. Спасовски, Ласте (2006), Пазарот на трудот и стручното образование, Биро за развој на образованието, Скопје;
68. Твининг проект, Методологија за развој на наставни планови и програми, Скопје, 2012;
69. Центар за стручно образование и обука, Методологија за изработка на стандарди на занимања, Скопје, 2009;

