



Република Северна Македонија
Министерство за
образование и наука

oead'

П Р И Р А Ч Н И К

ЗА СОРАБОТКА НА УЧИЛИШТАТА СО
КОМПАНИИТЕ ЗА ИМПЛЕМЕНТАЦИЈА НА
КРИТЕРИУМИТЕ ЗА КВАЛИТЕТ

**ПРИРАЧНИК ЗА СОРАБОТКА НА УЧИЛИШТАТА СО КОМПАНИИТЕ
ЗА ИМПЛЕМЕНТАЦИЈА НА КРИТЕРИУМИТЕ ЗА КВАЛИТЕТ**

Skopje, 2020

Автор на прирачникот: **м-р Чедо Димовски, м-р Ardijana Isahi Palloshi**

Преводе: **Valentina Nestor**

Јазичен уредник: **Dorina Basha**

Графички приказ, приреди и испечати: **Fatbardha Rama**

© Copyright: OeAD-GmbH (Austrian Agency for International Cooperation in Education and Research)

Прирачник за обезбедување на квалитетна соработка Училиште-Работодавач во примена на Учењето преку работа

Подготвено и објавено во рамките на Регионалниот проект „Училиштата се сретнуваат со компаниите“ за Албанија, Косово и Северна Македонија, поддржано од OeAD.

СОДРЖИНА

1. ПРЕДГОВОР	4
3. Стручно образование и обука во Република Северна Македонија	6
3.1. Краток преглед на стручното образование и обука во Република Северна Македонија	6
3.2. Опис на соработката помеѓу училиштата и компаниите	8
3.2.1. Типови и карактеристики на практична обука во стручното образование и обука	8
3.2.2. Правни аспекти и други клучни документи на соработката на училиштата со компаниите	9
3.2.3. Социјално партнерство во стручното образование и обука и носители на соработката на училиштата со компаниите	12
4. Критериумите за квалитет на соработката на училиштата со компаниите	14
4.1. Критериуми за квалитет пред отпочнување на процесот на практична обука во компаниите	14
4.2. Критериуми за квалитет за време на процесот на практична обука во компаниите	16
4.3. Критериуми за квалитет за дополнителни активности поврзани со соработката помеѓу училиштата и компаниите	18
4.4. Критериуми за квалитет по завршување на процесот на практична обука во компаниите	19
4.5. Обезбедување на квалитет	20
5. МОДАЛИТЕТИ НА СОРАБОТКА НА УЧИЛИШТАТА СО КОМПАНИИТЕ	22
5.1. Улогата и одговорностите за соработката помеѓу училиштата и компаниите	22
5.2. Процедури за соработка помеѓу училиштата и компаниите	31
5.3. Документирање и известување/претставување на соработката помеѓу училиштата и компаниите	33
5.4. Дополнителни методи на мерење за подобрување на квалитетот на соработката меѓу училиштата и компаниите	34
5.5. Главни предизвици и како да се надминат	34
6. Анекси	36
6.1. Обрасци за документирање и известување/претставување на соработката помеѓу училиштата и бизнис-заедницата	36
Образец 2	36
Образец 3	41
Образец 4. Програма за содржини програмирани од училиштето	44
Образец 5.	47
Образец 5.1.	50
Образец 6.	51

1. ПРЕДГОВОР

Стручното образование и обука е главен сегмент за развој на човековиот капитал и предуслов за економски раст, намалување на невработеноста, поквалитетно вработување и социјална кохезија во една држава. Градењето на квалитетни стручни кадри се повеќе се диференцира како движечка сила на развојниот процес на една држава и како еден од главните столбови на кои се потпира економијата на секоја држава. Потребата од креирање на компетентни човечки капацитети наметнува потреба од промени во образовниот процес, кој бара поинаков пристап во стекнувањето на знаењата, вештините и способностите.

Образовните установи не се секогаш во состојба да одговорат на потребите на компаниите и да понудат практични вештини приспособливи на динамиката и брзите и (не)очекувани промени на економијата и технологијата. Креирањето на компетентни човечки капацитети се постигнува преку образовен систем за стручно образование и обука каде одговорноста за успешноста во постигнување на квалитетни компетенции е колку на училиштето толку и на бизнис-заедницата.

За градење на образовен систем компатибилен на потребите на пазарот, државен образовен приоритет е јакнењето на соработката помеѓу училиштата и бизнис-заедницата. Соработката меѓу образовните установи и работодавачите (бизнис-заедницата) е неопходна, со цел кадрите што се образуваат во стручното образование да се стекнуваат со соодветни компетенции кои ќе бидат апликативни на идните работни места.

За обезбедување на можности на ученикот/ученичката да усвојува стручни, но и други суштински вештини, партиципативната улога на бизнис-заедницата во образовниот процес е од важен карактер. Постојат многу начини, облици и форми на соработка помеѓу училиштата и бизнис-заедницата.

Двигател на процесите на воспоставување и јакнење на соработка помеѓу училиштата и бизнис-заедницата е наставникот координатор за учење преку работа. Наставникот-координатор за учење преку работа е нова улога која е важна за координација помеѓу сите учесници, посебно училиштето и работодавачите, и е клучна за квалитетно планирање, организација, реализација и поддршка на учењето преку работа.

Позицијата наставник-координатор на учење преку работа е дефинирана во Концептот за учење преку работа¹, а засега, во многу мал број училишта има наставник-координатор за учење преку работа. Моментално нормативното одредување на позицијата наставник за координација на учењето преку работа како лице одговорно за целиот процес на учење преку работа претставува поддршка на директорот и наставниците во училиштето, но и на компаниите, и обезбедува поголем квалитет на учењето преку работа.

Проектот „Училиштата се среќаваат со бизнисите“ поддржан од Култур Контакт, во Република Северна Македонија направи чекори во начинот на воспоставување и јакнење на соработката помеѓу училиштата и бизнис-заедницата преку дефинирање на критериуми за соработката помеѓу училиштата и бизнис-заедницата и дефинирање на улогата на наставникот координатор за учење преку работа.

Центарот за стручно образование и обука (ЦСОО) како дел од проектот, во рамките на својот мандат, дава придонес во градење на мостови помеѓу образованието и бизнис-заедницата како на централно

1 Концепт на учење преку работа во Република Северна Македонија, ЦСОО и МОН, 2020, Скопје

така и на локално ниво, и игра клучна улога во изнаоѓање патишта до подобра соработка на чинителите во стручното образование.

Имајќи ја предвид работата направена во делот на јакнење на соработката помеѓу училиштата и бизнис-заедницата, ЦСОО тежнее да дејствува како олеснувач и катализатор во овој процес, придонесувајќи за зајакнување синергии и унапредување на постојните напори.

В.Д. ДИРЕКТОР НА ЦСОО

3. СТРУЧНО ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУКА ВО РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА

3.1. Краток преглед на стручното образование и обука во Република Северна Македонија

Во Република Северна Македонија стручното образование и обука (СОО) сè повеќе добива на интензитет како движечка сила за вработување, продуктивност и меѓународна конкурентност. Двете главни цели на стручното образование и обука се:

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

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

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

Во стручно образование и обука во функција се:

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

Видовите на стручно образование и обука во Република Северна Македонија се:

- *Стручно оспособување (до две години) – II ниво според МРК²;*
- *Стручно образование за занимања (три години) – III ниво според МРК³;*
- *Техничко образование (четири години) – IV ниво според МРК⁴;*
- *Постсредно образование (до две години) V б ниво според МРК⁵.*

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

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

Во техничкото образование има четири клучни елементи и тоа се: општо образование, стручно образование, практично образование и содржини програмирани од училиштето. Практичното образование пак е прецизирано како: учење преку работа и феријална практика. Во оваа концепција:

- Практичната настава се дефинира како организирана форма на поучување која им овозможува на учениците да стекнат знаења, вештини и навик кои се потребни за вршење на работата во рамки на квалификацијата и оспособување за брзо вклучување во процесите на конкретна технологија на работа. Практичната настава се реализира како настава во училишни објекти (работилници, лаборатории, економии, училишни компании и сл.) и настава во реални работни процеси, односно кај соодветни работодавачи.
- Учењето преку работа (УПР⁶) се дефинира (се користи дефиницијата на ЕТФ) како: учење што се одвива додека луѓето работат реална работа, оваа работа може да биде платена или неплатена, но мора да биде реална работа што е директно поврзана со производство на стоки и услуги.
- Феријалната практика е еден вид учење преку работа, се организира по завршувањето на наставната година и е во континуирано траење. Четиригодишното стручно образование и обука го сочинуваат 45 % општо образование и 55 % стручна теоретска настава и практично образование. Наставните програми претставуваат интеграција на стручна теорија со практична настава или вежби, а учењето преку работа започнува кога учениците се во трета година од образованието и продолжува со реализација во четвртата година од нивното стручно образование.

2 Makedonska ramka na kvalifikacii- pojdovni osnovi (mrk.mk)

3 Makedonska ramka na kvalifikacii- pojdovni osnovi (mrk.mk)

4 Makedonska ramka na kvalifikacii- pojdovni osnovi (mrk.mk)

5 Makedonska ramka na kvalifikacii- pojdovni osnovi (mrk.mk)

6 Учењето преку работа во текстот може да се сретне и под кратенката УПР

Постсредното образование е во траење од една до две години. Неговата цел е на учениците/кандидатите да им обезбеди продлабочени знаења, вештини и оспособување за работа со покомплексна и посложена технологија, специјализирани висококвалитетни услуги, организација на работа, раководни функции на прво ниво, инструкторство, менторство и сл. Во него се запишуваат ученици/кандидати кои завршиле техничко образование, или пак завршиле стручно образование за занимања и имаат три години соодветно работно искуство.

3.2. Опис на соработката помеѓу училиштата и компаниите

3.2.1. Типови и карактеристики на практична обука во стручното образование и обука

Динамичниот раст и развој на економијата, технологијата и глобалниот пазар наметнуваат промени во образовниот процес кои бараат поинаков пристап во стекнувањето на знаењата, вештините и компетенциите. Образовните институции не се секогаш во состојба да одговорат на многубројните потреби на компаниите и да понудат развиени практични вештини кај младите и возрасните кои се приспособливи на динамиката и на брзите и (не)очекувани промени на економијата и технологијата. Затоа, соработката меѓу образовните институции и работодавачите е неопходна, со цел кадрите што се образуваат преку стручното образование да се стекнуваат со соодветни компетенции кои ќе бидат апликативни на идните работни места. За обезбедување можности на ученикот/ученичката практично да усвојуваат стручни, но и други суштински вештини, соодветно е практичната обука да се одвива на дуален начин, т.е. со нужно присуство на реални работни места, покрај училишните капацитети.

Типови на практична обука и активности поврзани со неа во стручно образование и обука во нашата држава се:

Практичната настава претставува една од формите на реализација на практичната обука на учениците во средното стручно образование. Се реализира континуирано во текот на наставната година според изготвена програма за практична настава и со број на часови предвиден во наставниот план. Во тригодишното стручно образование најчесто е застапена во сите три години на образование на учениците, додека во четиригодишното стручно образование најчесто се реализира во II, III и IV-та година на образование. Реализацијата главно е во училиштето, но еден дел од неа може да се одвива и надвор од него, односно во компании. Програмата за практична настава ги следи програмските целини што се изучуваат по стручно-теоретските предмети во соодветната година на образованието.

Феријалната практика, исто како и практичната настава, претставува форма на практична обука на учениците во средното стручно образование. Се реализира по завршувањето на наставната година, за време на летниот распуст, а во согласност со бројот на денови за феријална практика предвиден во наставниот план. Најчесто тој број се движи од 5 до 20 дена годишно. Реализацијата се одвива во компанија. По завршување на феријалната практика, учениците добиваат потврда од компанијата за успешно изведена феријална практика, што е услов за нивно запишување во следната учебна година. Се изведува во сите учебни години, во согласност со наставниот план. Исклучок е завршната година на образование.

Учењето преку работа претставува учење на работно место во компанија, занаетчиска работилница

или во други организации. На учениците им нуди можност за здобивање искуство на работно место од реалниот живот, што им овозможува знаењето здобиено во училиште да го поврзат со реалниот труд и со идните професионални и кариерни можности. Може да се реализира во рамките на сите форми на практична обука на учениците, во согласност со програма што им одговара на условите во компанијата, како и со планираните цели и резултати што треба да се постигнат при реализацијата на учењето преку работа.

Еднодневната посета кај работодавач ја иницира наставник по стручно-теоретска настава или по практична настава. Посетата трае од најмалку еден час до цел работен ден, во зависност од расположливото време или од природата на процесот или на услугата. Целта на посетата е да се набљудуваат конкретен процес, производ или услуга, за што учениците учеле во рамките на стручно-теоретски предмети, на практична настава или на вежби.

Набљудувањето на работни места го организира училиштето во соработка со компанија. На ученикот му се дозволува да престојува во компанијата со цел да набљудува различни работни места што се поврзани со занимањето, односно квалификацијата за која тој/таа се образува. При набљудувањето, ученикот/ученичката ги евидентира спецификите на работното место во однос на условите за работа, активностите што ги врши работникот, алатот и опремата што ги користи при работењето, безбедносните процедури и сл. Процесот на набљудување работни места трае повеќе од еден ден, најчесто од 3 до 5 дена, во зависност од бројот на работни места.

Училиштето може да организира *претставник од одредена компанија/работодавач да присуствува на наставен час* по стручно-теоретски предмет или практична настава. Претставникот на компанијата може да ги презентира: специфичностите на конкретен технолошки процес, производ или услуга каде што работи тој, или пак својата лична кариера и патот како стигнал до позицијата. Презентацијата може да се снима и да се користи и друг пат, а може да се сподели и со други училишта. Работодавачот и наставникот може да се договорат определена наставна содржина да ја предава работодавачот.

Слободните часови/содржини програмирани од училиштето се образовно подрачје со кое им се овозможува на учениците да изучуваат и други области вклучително и практична обука надвор од задолжителните доколку тие го сакаат тоа. Ваквите часови може да се реализираат за која било квалификација во согласност со наставниот план. Ако оценат училиштето и компанијата дека одредена област е од заеднички интерес за изучување и за реализација, тие може да изготват програма според насоките за програмирање на слободните часови и да ја достават програмата до ЦСОО за одобрување. По позитивното мислење, таа може да се реализира.

3.2.2. Правни аспекти и други клучни документи на соработката на училиштата со компаниите

Законот за стручно образование и обука го одредува стручното образование и обука како дел од системот на образованието кој обезбедува индивидуален развој на личноста преку стекнување компетенции, знаења и вештини неопходни за вклучување на пазарот на трудот или продолжување на образованието. Во член 5 е одредено дека стручно образование и обука го вршат установите за стручно образование и обука (училишта за стручно образование и обука, регионални центри за стручно образование и обука и центри за стручна обука), работодавачите и социјалните партнери. Со член 23 е одредено дека содржина на стручно образование и обука се општото образование, стручно-теоретското образование и практичната обука.

Во член 7 е наведено дека Министерството за образование и наука во соработка со Стопанската комора на Република Северна Македонија, Сојузот на коморите на Република Северна Македонија и Комората на занаетчиите на Република Северна Македонија (во натамошниот текст: коморите) да врши контрола кај работодавачите за исполнетоста на условите за реализација на практичната обука и за склучените договори меѓу установата за стручно образование и обука, работодавачот и ученикот, за реализација на практичната обука, и во истиот член по предлог на Центарот за стручно образование и обука (во натамошниот текст: Центарот) донесува наставен план и програма за стручно-дидактичка обука на обучувачите/менторите од работодавачите кои реализираат практична обука.

Во членот 14 е наведено дека Установата за стручно образование и обука има обврска:

- да обезбеди безбедни работни услови во рамките на процесот на образованието и обуката;
- да ги исполнува обврските од договорите за обука;
- да ги доставува договорите за обука до коморите;
- да врши увид во реализацијата на договорите за обука и да им обезбеди на работодавачите навремени информации за тековните измени во наставните планови и програми.

Во членот 15 работодавачот има обврска:

- да ги постигнува целите за практична обука од наставните програми, согласно со предвидениот фонд на часови,
- да склучи договор со установата за стручно образование и обука и со ученикот за реализација на практичната обука,
- да обезбеди надоместок за ученичката работа во согласност со условите пропишани со договорот и
- да обезбеди заштита при работа согласно со закон.

Во член 16 каде се третираат договорите за обука се наведува дека за периодот поминат на обука се склучува договор за обука меѓу установата за стручно образование и обука, работодавачот и ученикот, а за малолетен ученик договорот го потпишува родителот, односно старателот на ученикот. Во договорот од ставот 1 на овој член се уредуваат условите за обука, работата и надоместокот за работа. Пред започнувањето на практичната обука, договорот треба да биде потпишан и запишан во регистарот на ученици кои склучиле договори за практична обука со установата за стручно образование и обука и работодавачот. Коморите водат регистар на ученици кои склучиле договори за практична обука со установата за стручно образование и обука и работодавачот. Коморите на секои три месеци доставуваат извештај за склучените договори за практична обука на учениците со установата за стручно образование и обука и работодавачот до Министерството и до Центарот. Формата, содржината и начинот на водење на регистарот на ученици кои склучиле договори за практична обука со установата за стручно образование и обука и работодавачот ги пропишува министерот.

Во повеќе членови се прецизирани одредби во врска со реализацијата на практичната обука кај работодавач (членови: 8, 11, 12, 13, 18, 22).

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

1. Стратегија за образование 2018-2025⁷

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

2. Стратегија за стручно образование и обука во контекст на доживотно учење⁸
3. Концепција за стручно образование за занимања⁹
4. Концепција за стручно оспособување¹⁰
5. Концепција за модернизација на техничкото образование¹¹
6. Наставни планови и програми за стручно образование и обука¹².

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

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

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

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

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

Делот 2.6.3 нуди конкретни насоки и препораки за практичната обука која преку практичната настава, професионалната пракса, феријалната практика и преку воведувањето на модел на чиракување кој комбинира обука и практична работа кај работодавач, би го зајакнала стекнувањето на компетенции кои овозможуваат успешен премин од стручно образование и обука на пазарот на труд.

Начинот на соработка помеѓу училиштата е опишан и во следните документи:

- Концепт за учење преку работа¹³
- Стандард за изведување практична обука на учениците кај работодавач¹⁴
- Стандард за стручен и друг кадар за реализација на практична обука кај работодавач¹⁵
- Упатство за реализација на феријална практика¹⁶.

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

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

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

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

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

13 <http://csoo.edu.mk/pocetna/istranzuvanje/koncepcii/>

14 <http://csoo.edu.mk/pocetna/istranzuvanje/standardi/>

15 http://csoo.edu.mk/images/DOCs/finalna_standard_strucen_i_drug_kadar_2014.pdf

16 <https://drive.google.com/file/d/1TuPmZcWHLjvaE9mgYRn1BofpISfMnOXX/view>

3.2.3. Социјално партнерство во стручното образование и обука и носители на соработката на училиштата со компаниите

Социјалното партнерство во системот на стручното образование и обука го сочинуваат многу чинители и заинтересирани страни. Главните чинители се државата преку владата, работодавачите преку компаниите, како и вработените преку синдикатите кои преку социјалниот дијалог ги креираат политиките, вклучително и за СОО. Тука секако не треба да ги заборавиме и локалните самоуправи кои како основачи на училиштата се активно вклучени во процесот на одлучување за политиките во СОО на територијата на нивното делување.

На **централно ниво** ова партнерство се изразува преку Советот за стручно образование и обука кое, како советодавно тело, предлага стратешки прашања кои се однесуваат на политиката на развој на стручното образование и обука. Во него членуваат претставници на владата (преку разни министерства), работодавачите преку коморите и здруженијата и вработените преку мнозинските синдикати.

На ниво на **институции кои даваат поддршка** на СОО се претставниците на бизнис-заедницата преку своите комори и здруженија. Тие преку делегирани свои членови се вклучени во изготвување на сите стратешки документи и дефинирање на легислативата во СОО, стандардите на занимања и квалификации, како и во изготвувањето на образовните програми и други значајни документи од областа на СОО.

На ниво на **понудувачи на услуги во СОО** пред сè се стручните јавни и приватни училишта и центри кои преку своите одбори во кои членуваат претставници од заинтересираните страни влијаат во исполнување на целите и задачите на СОО во контекст на зајакнување на врските и задоволување на барањата на пазарот на труд.

Соработката на училиштата со компаниите е комплексен процес кој овозможува придобивки за сите вклучени заинтересирани страни. Преку практичната обука/учењето преку работа во компаниите учениците стекнуваат соодветно искуство во одредено подрачје и ги развиваат потребните вештини со кои се зголемува нивната подготвеност за вработување и работа, преку извршување работни задачи во реални услови, согласно со утврдена програма.

Процесот на практична обука/учење преку работа дава можност на **учениците** за остварување широк дијапазон на резултати како:

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

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

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

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

4. КРИТЕРИУМИТЕ ЗА КВАЛИТЕТ НА СОРАБОТКАТА НА УЧИЛИШТАТА СО КОМПАНИИТЕ

Соработката на училиштата со компаниите треба да се детерминира според однапред утврдени критериуми за квалитет. За успешна имплементација на овие критериуми за квалитет треба да се воспостави систем за осигурување на квалитет кој подразбира одржлив мониторинг и евалуација базирана на процесите и излезите на успешната соработка, која ќе врши оценка на состојбите, влијанието врз учениците, врз пазарот на труд и врз високото образование, навремено ќе ги регистрира и навреме ќе одговара на повратните сигнали што ги праќаат корисниците - учениците, работодавачите, училиштата и другите заинтересирани страни. Квалитетна соработка ќе обезбеди релевантност и соодветност на насочените знаења, вештини и компетенции, со цел резултатите од учењето и квалификациите да ги задоволуваат потребите на идниот пазар на труд. Потребно е да се дефинира рамка за осигурување на квалитет (дефинирање елементи кои ќе се мерат и индикатори за успешност). Можни елементи на кои би можеле да се мерат заради осигурување на квалитетот се: задоволството и потребите на сите релевантни засегнати страни, исполнетост на материјално-технички и просторни услови, постигнатоста на компетенциите кај учениците, согласно со барањата на пазарот на труд и сл.

Дефинираните критериуми за квалитет за успешна соработка на училиштата со компаниите се идентификувани и дефинирани во неколку фази и тоа пред отпочнување на процесот на практична обука во компаниите, за време на процесот на практична обука во компаниите, по завршување на процесот на практична обука во компаниите, како и посебни критериуми за квалитет за дополнителни активности поврзани со соработката помеѓу училиштата и компаниите.

4.1. Критериуми за квалитет пред отпочнување на процесот на практична обука во компаниите

- *Назначени/номинирани наставници - координатори за учење преку работа со потребни компетенции за координирање на практичната обука со компаниите;*
училиштето назначува компетентен наставник за координатор за учење преку работа кај работодавач врз база на конкурс, кој ги исполнува условите и да е со искуство во реализацијата на практичната настава или стручно-теоретски предмети.
- *Назначени/номинирани ментори во компании со потребните компетенции;*
компанијата одредува ментор кој има завршено обука за работа со ученици практиканти со развиени педагошко-дидактички и трансверзални компетенции. Препорачливо е еден ментор да менторира најмногу пет ученици.
- *Документи за учење преку работа: меморандум, договор, осигурување, лист за посетеност, ученички портфолио/дневник, списоци за проверка, извештаи кои се добро дефинирани и пополнети;*
Горенаведените документи се јасно дефинирани и прифатени од страна на компаниите и истите се правилно пополнети од сите учесници во процесот училиштата, учениците или родители/старатели и компаниите.
- *Учениците се обучени за основни правила и безбедност и здравје при работа;*

Училиштето организирано и реализирано основен курс за безбедност и здравје при работа. Во одредени случаи може и компанијата да организира дополнителна обука за безбедност при работа за практикантите кои ја обавуваат практичната обука кај нив.

- *Распоред за учење преку работа во компаниите што е јасно дефиниран и флексибилен;*
Распоредот на учениците со прецизна временска рамка е направен и дадена е можност да се приспособи според специфичните потреби на одредени компании, почитувајќи ја законската регулатива.
- *Програма за учење преку работа во компаниите е во согласност со барањата на наставната програма;*
Наставникот по практична настава/учење преку работа заедно со менторот од компанијата ја дефинираат програмата што се реализира во компанијата која треба да биде во согласност со наставната програма. Евентуално, ако некои модуларни единици од наставната програма не би можеле да се реализираат во соодветната компанија, се договараат како може да се надмине тоа.
- *Јасно дефинирани механизми за евиденција на ученикот и евалуација на неговата работа;*
Сите засегнати страни, ученикот, родителот, наставникот за учење преку работа, менторот се запознаени со механизмите за евиденција и евалуација за работата на ученикот, пропишаните обрасци и документи, начинот на нивно правилно пополнување, како и со комуникациските канали.
- *Јасно е дизајниран механизмот за оценување на учениците во компаниите;*
Вреднувањето на постигањата на учениците го врши менторот од компанијата. Покрај Дневникот за учење преку работа менторот користи и посебни обрасци за оценување. За користење на овие инструменти добива насоки од одговорниот наставник за учење преку работа. Учениците се запознаени со елементите за вреднување на постигањата пред отпочнување на учење преку работа.
- *Степен на финансиска поддршка е гаранција за ефективна имплементација на учење преку работа во компаниите;*
Поголема финансиска помош од државата и локалната заедница во покривање на индиректните трошоци на компаниите (материјали, време на менторите и сл.) како и примена на други механизми од типот на субвенции, даночни и царински олеснувања се предуслов за ефективна имплементација на учење преку работа. Можноста за давање плата и плаќање придонеси на учениците се уште еден предуслов за успешна имплементација на учење преку работа.
- *Инфраструктура и процеси на работа во компаниите се во согласност со барањата на наставната програма за учење преку работа;*
Компанијата располага со соодветни материјално-технички и кадровски ресурси кои ќе му овозможат на ученикот да ги постигне резултатите од учење од наставната програма за учење преку работа.
- *Критериумите и постапките за избор на компании се јасно дефинирани;*
Училиштето во соработка со соодветните комори пропишува стандарди/критериуми за компаниите кои можат да примаат ученици за реализација на практична обука/учење преку работа. Компаниите кои ќе ги исполнат овие критериуми се верификувани и се запишуваат во регистарот на соодветната комора.
- *Процесот на идентификација и селекција на компаниите ги следи одобрените критериуми и процедури;*
Училиштето го продолжува процесот по спроведената детекција и селекција на верификувани компании кои ги исполнуваат критериумите за испраќање ученици за реализација на практична обука кај нив. Компаниите кои не ги исполнуваат критериумите не влегуваат во селекцијата.

- *Базата на податоци за компаниите е структурирана и комплетирана;*
Училиштата во соодветна база на податоци ги евидентираат компаниите структурирани по различни параметри (сектор, квалификација, геоположба, временска димензија и сл.) кои се релевантни за успешна реализација на учењето преку работа.
- *Воспоставен е механизам за континуиран професионален развој на наставникот-координаторот за учење преку работа, наставникот по практична обука и менторот;*
Постојат можности за обука и професионален развој на менторите од компании за да може да ги развиваат и да ги дополнуваат своите педагошки/дидактички и трансверзални компетенции, но и за наставниците да ги надополнуваат своите технички компетенции, како и механизми за соработка меѓу менторите од компанијата и наставниците во стручните училишта.
- *Компаниите се подготвени да се спроведе обуката правилно;*
Компаниите потврдуваат дека ги исполниле сите предуслови и се подготвени за прифаќање ученици за изведба на практичната обука во нивните капацитети.
- *Направен е план за давање поддршка на учениците со посебни потреби при реализација на практична обука во компании;*
Училиштето заедно со менторот изготвуваат приспособена програма за овие ученици, во зависност од можностите и способностите на учениците. Треба да се земе предвид можноста да се излезе во пресрет на сите вакви ученици и соодветно да се распределат во компании кои имаат услови истите да ги прифатат. Доколку е потребно, родителот/старател треба да обезбеди личен асистент за своето дете.

4.2. Критериуми за квалитет за време на процесот на практична обука во компаниите

- *Планирањето, распоред и програмирањето на учење преку работа се спроведува врз основа на одобрените процедури;*
Училиштето, во тесна соработка со компаниите, има изработени процедури за планирање, распоред и програмирање на учењето преку работа/практичната обука која се изведува во компаниите. Процедурите се јасно дефинирани и се применуваат од сите чинители на процесот.
- *Формална документација на учење преку работа е коректно комплетирана;*
Сите потребни документи за успешна реализација на процесот се уредно пополнети и архивирани (меморандум, договор, осигурување, лист за посетеност, ученички портфолио/дневник, списоци за проверка, извештаи и др.).
- *Континуираната обука на наставникот - координаторот за учење преку работа, наставникот по практична обука и менторот се спроведува согласно со нивните потреби за обука;*
Во континуитет се спроведува обука на наставниците-координатори за учење преку работа според однапред изготвена програма за обука. Менторите се обучуваат според Националната програма за обука за ментори од компаниите, а Стопанската комора на Република Северна Македонија и Центарот за стручно образование и обука се одговорни за реализација на обуката и за издавање сертификати. На наставниците по практична настава според искажаните потреби им се овозможува обука во компаниите за нивна надградба на техничките компетенции.

- Програмата за учење преку работа е флексибилна и целосно имплементирана;*
 Програмата за учење преку работа во компаниите има флексибилен пристап и им овозможува на компаниите да ја приспособат нејзината реализација според потребите и можностите до нејзина целосна имплементација. Би било целисходно кога ќе се утврди дека компанијата не може да овозможи стекнување на сите резултати од учењето кога се работи за учење во компанија, како што е дефинирано со наставниот план и програми, тоа да се компензира во центри за обуки формирани меѓу компаниите, со што ќе се зајакне и соработката меѓу компаниите.
- Учениците се запознаени со кодексот на компанијата и го почитуваат истиот;*
 Пред да започне со реализацијата на практичната обука/учењето преку работа во компанијата, менторот/мајсторот го запознава ученикот со кодексот на однесување и облекување во компанијата/дуќанот и истиот се почитува за време на сместувањето на ученикот во компанијата.
- Учениците активно ја реализираат програмата за учење преку работа;*
 Учениците од страна на училиштето и менторот од компанијата во целост се запознаени со програмата за практична обука/учење преку работа и се мотивирани истата да ја реализираат во целост.
- Активностите и постигањата на учениците се оценуваат во согласност со договорената чек-листа;*
 Елементите за вреднување во образецот ги определува менторот во координација со наставникот по практична настава, а тие се поврзани со програмата практична обука/учење преку работа. Учениците се запознава со елементите за вреднување пред почетокот на практична обука/учење преку работа.
- Активности на ученикот и неговите постигања се постојано евалуирани од страна на наставникот по практична обука и менторот;*
 Ученикот активно се следи и евалуира од страна на менторот и наставникот по практична настава во согласност со однапред утврдените протоколи за соработка и координација, користејќи соодветни инструменти.
- Наставникот - координаторот за учење преку работа, наставникот по практична обука и менторот тесно соработуваат;*
 Сите заинтересирани страни во процесот активно соработуваат, согласно со потпишаните меморандуми за соработка и договори.
- Евентуалните проблеми или конфликти при реализација на учење преку работа се решени на соодветен начин;*
 Проблемите и конфликтите се решаваат на начин на континуирана и коректна комуникација меѓу сите засегнати страни со примена на методот за решавање проблеми и конфликти и техника на нивно конструктивно решавање.
- Комуникацијата и повратните информации меѓу актери во учење преку работа се базира на принципите на професионална етика;*
 Почитувањето на професионалната етика, организациската култура и клима се базични вредности за добра кооперативност помеѓу партнерите во процесот, затоа училиштата и компаниите треба да ги почитуваат овие принципи како основа за долга и трајна соработка.
- Вработените во компанијата се запознаени со процесот на учење преку работа и улогата на компанијата во процесот на едукација на кадри и тоа е соодветно промовирано;*
 Една од задачите на компанијата е заедно со училиштето да ги запознае вработените и да го промовира процесот, истакнувајќи ги придобивките од него, можност за активно учество во реализацијата на образовниот процес и јакнење на образовната функција на компаниите; информираност за

случувањата во образовниот процес; активно влијание во зголемување на компетенциите кај идната работна сила; регрутација на нови кадри и можност за избор на идна работна сила; добивање работна сила која ќе биде побрзо адаптивна на работното место; промовирање на компанијата во локалната средина и пошироко; новите идеи кои младите ги носат да можат да бидат применети во модернизација на компанијата; добар пример во средината како општествено одговорна компанија; можности за реализација на заеднички проекти меѓу училиштата и компаниите.

- *Правилно се применува системот за мониторирање на учење преку работа;*
Системот на менторирање по однапред утврден план се изведува од училиштето (наставникот координатор за учење преку работа и наставникот по практична настава) и од менторот од компанијата за што се води пропишана евиденција.
- *Договорите за учење преку работа ги имплементираат и ги исполнуваат сите страни во целост;*
Однапред пропишаните и потпишани договори се почитуваат од страна на училиштето, ученикот (родител/старател) и компанијата за непречено одвивање на процесот.

4.3. Критериуми за квалитет за дополнителни активности поврзани со соработката помеѓу училиштата и компаниите

- *Програма за слободни часови на училиштето/содржини програмирани од училиштето е развиена во соработка со компани што ќе се спроведува како заедничка програма во училиштата;*
Слободните часови/содржини програмирани од училиштето се образовно подрачје со кое им се овозможува на учениците да изучуваат и други области надвор од задолжителните доколку тие го сакаат тоа. Ако оценат училиштето и компанијата дека одредена област е од заеднички интерес за изучување и за реализација, тие може да изготват програма според насоките за програмирање на слободните часови и да ја достават програмата до ЦСОО за одобрување. По позитивното мислење, таа може да се реализира.
- *Посети на компаниите во училиштето се реализирани;*
Организиран и реализирани посети заради запознавање и презентирање на компаниите во училиштата. Реализирани нагледни часови од страна на претставници на компаниите за одредени специфични технолошки процеси или услуги.
- *Посети на учениците во компаниите се реализирани;*
Училиштето во соработка со компанија организира посета во компанијата со цел да набљудува различни работни места, спецификите во однос на условите за работа, активностите што се вршат, алатот и опремата што ги користи при работењето, безбедносните процедури и сл. Целта на посетата е да се набљудуваат конкретен процес, производ или услуга.
- *Обуки на наставниците во компаниите за надградба на нивните компетенции се реализирани;*
Во производствените и во услужните дејности, компаниите најчесто користат посовремена опрема и се во тек со техничко-технолошкиот развој. Училиштата, споредено со компаниите, побавно го следат развојот на техниката и на технологијата. При користење во наставата нова опрема, претставници од компаниите да вршат обука на наставниот кадар за примена на новата опрема. Воедно вршат и обуки за зголемување на нивните техничко технолошки и организациски компетенции.

- *Опрема, алатки и други средства се донирани од страна на компаниите;*
Компаниите им донираат и спонзорираат набавка на функционална опрема за училиштата, во согласност со Законот за донации и за спонзорства во јавните дејности („Сл. весник“ бр. 47/06, 86/08, 51/2011, 28/14 и 153/од 4.9.2015). Училиштата ја користат опремата за вежби на учениците.
- *Училишни активности се поддржани од страна на компаниите;*
Организираны и реализирани учества на национални и меѓународни натпревари, посета на саеми и изложби и слични активности реализирани од училиштата кои компаниите ги поддржуваат материјално и технички.
- *Работодавците се вклучени во подготовката на училишни наставни програми, материјали за предавање и учење итн.;*
Училиштата и компаниите предлагаат и иницираат изработка на различни програмски документи како стандарди за занимања, стандарди за квалификации, наставни програми во различни образовни подрачја, програми за образование на возрасни, наставни материјали и сл. Ваквите програмски документи и материјали се поддржани од соодветните институции на системот.
- *Работодавците учествуваат во комисији за завршни испити и матура, како и во комисији на училишни натпревари;*
При реализација на практичниот дел на завршниот испит и/или државната/стручната матура учествуваат и работодавачите. Практичниот дел се реализира во компанија. Планирањето, организацијата и реализацијата на испитот се прават заедно. Училиштето и работодавачите заедно ги дефинираат испитните задачи и заедно подготвуваат критериуми за вреднување. Претставник од работодавачите учествува во вреднувањето на учениците.
- *Активности за промоција на стручното образование и обука се врши заеднички со компаниите;*
Заедничка кампања на училиштето и компанијата се реализира за нови и постојни квалификации, при што се промовираат добри искуства од веќе остварена соработка и се презентираат успешни завршени ученици што се здобиле со квалификација. Кампањата може да се реализира преку различни медиуми и со користење на различни техники: печатени летоци и памфлети, заеднички презентации, гостувања/презентации во медиуми, заедничко учество на саеми и сл.

4.4. Критериуми за квалитет по завршување на процесот на практична обука во компаниите

- *Извршена евалуација на процесот на практична обука (прашалници, анкети, интервјуа, фокус-групи);*
По завршување на процесот на практична обука/учење преку работа се врши евалуација со претходно изготвени инструменти од страна на училиштето и менторите на компаниите. Како инструменти може да се користат прашалници, анкети, како и интервјуа и фокус-групи со претходно изготвени протоколи. Истите служат како основа за анализа на процесот. Вреднувањето на процесот може да се извршува не само на крајот на практичната обука/учењето преку работа туку и тековно, односно, во периодот на неговата реализација.
- *Дефинирани се мерки за подобрување на процесот на практична обука;*
Врз основа на извршената анализа на практичната обука/учењето преку работа училиштето заедно со претставници на компаниите предлагаат и дефинираат мерки за подобрување на процесот.

- *Изготвени се финални извештаи и доставени до менаџментот на училиштето, релевантни комори и компании;*
Врз база на собраните, обработените и анализираните податоци се врши евалуација со предлог-мерки за евентуално подобрување како финални извештаи кои се споделуваат со сите засегнати страни.
- *Стручните и социјалните компетенции на ученикот се постигнати на потребно ниво;*
Врз база на вреднувањето на постигањата на учениците преку користење на соодветни инструменти од страна на менторот и наставникот по практична настава, учениците ги постигнуваат потребните компетенции кои се бараат на пазарот на труд.
- *Резултатите од практичните испити на учениците се во постојано подобрување;*
При реализација на практичниот дел на завршниот испит и/или државната/стручната матура учествуваат и компаниите. Училиштето и работодавачите заедно ги дефинираат испитните задачи и заедно подготвуваат критериуми за вреднување. Резултатите од испитите компаративно се подобруваат од година на година.
- *Број на ученици кои се запишуваат во соодветниот сектор/квалификација се зголемува;*
Како резултат на успешно спроведениот процес на практичната обука/учењето преку работа во компаниите и добрата соработка расте атрактивноста за секторот/квалификациите и бројот на нови ученици кои се запишуваат е во пораст.
- *Бројот на компании кои примаат ученици за учење преку работа е зголемен;*
Согледувајќи ја важноста и неопходноста за соработка со училиштата, а истовремено и примерите на добра пракса, расте бројот на компании кои соработуваат со училиштата.
- *Обемот на учење преку работа во компаниите е зголемен;*
Неопходноста од реализирање на практичната обука/учење преку работа во реални работни услови во компаниите иницира зголемување на обемот на истата како стратешка определба.
- *Училишната понуда се ажурира со нови квалификации/профили;*
Врз база на воспоставени механизми за континуирано информирање на системот за стручно образование/училиштата за спроведувањето на практичната обука/учењето преку работа, се препознава најновата побарувачка на работна сила и вештините што се бараат, т.е. квалификации.

4.5. Обезбедување на квалитет

Со идентификување и дефинирање на релевантни критериуми за квалитет за соработка помеѓу училиштата и компаниите следните чекори се како да се измерат факторите на квалитет. Погоре наведените критериуми за квалитет сами по себе не може да го гарантираат квалитетот ако тие не се измерат преку индикатори за успешност. Потребно е осигурување на квалитет и објаснување на процесот критериуми за квалитет виза индикатори. За таа цел може да се користи циклусот за обезбедување на квалитет на Европската референтна рамка за обезбедување на квалитет во стручното образование и обука даден во прилог.



1. Цел и план

Поставете јасни, соодветни и мерливи цели во врска со политики, процедури, задачи и човечки ресурси.

2. Имплементација

Воспоставете процедури за да се обезбеди постигнување на целите (на пр. развој на партнерство, вклучување на засегнатите страни, алоцирање на ресурси и организациски и оперативни процедури).

3. Проценка и евалуација

Воспоставете механизми за проценка на постигнувањата и резултатите преку собирање и обработка на податоци со цел подготовка на образложена проценка.

4. Делување/акција

Развој на процедури за да се постигнат планираните резултати и/или нови цели. По обработката на повратните информации, клучните засегнати страни ја водат дискусијата и анализата со цел планирање на промените.

Еден од можните начини е и пристапот Six Sigma даден во графиконот во прилог.



Чекор шест се нарекува „Синергизам“ и тоа е централниот дел на системот. Овој чекор е да се обезбеди дека придобивките што ги оствари Шест сигма тимот од училиштето и тие се споделени во училиштето како целина. Ова споделување е потребно за да се помогне да се создаде организација за учење. Затоа, ова не треба да биде крај, туку само почеток на следниот циклус.

5. МОДАЛИТЕТИ НА СОРАБОТКА НА УЧИЛИШТАТА СО КОМПАНИИТЕ

5.1. Улогата и одговорностите за соработката помеѓу училиштата и компаниите

Главни учесници во процесот на јакнење на соработката помеѓу училиштата и компаниите може да се групираат на: учесници кои обезбедуваат услови за успешна соработка и директни актери во процесот на соработката.

Како институции кои **обезбедуваат услови** за јакнење на соработката се: надлежните министерства за: образование и наука, труд и социјална политика, финансии, Центарот за стручно образование и обука, синдикатот и општините, организации на работодавачи/комори.

Како **главни актери во процесот** на соработка се: установата за стручно образование, директорот на установата, наставникот по практична обука, наставникот-координатор за учење преку работа, ученикот/ученичката, родителот/старател, компаниите/работодавачите, менторите од компанија.

Специфичните улоги и одговорности кои се однесуваат на јакнење на соработката помеѓу училиштата и компаниите се наведени подолу.

Министерството за образование и наука:

- врши контрола кај работодавачите за исполнетост на условите за реализација на Учењето преку работа во соработка со коморите;
- дава мислење за Стандардот за стручен и друг кадар за спроведување на Учењето преку работа кај работодавачите;
- овозможува флексибилност во наставниот план и програми за реализација на УПР;
- по предлог на Центарот за стручно образование и обука, донесува модел за програма за реализација на Учење преку работа;
- обезбедува законска рамка (регулатива и подзаконски акти) за воведување и имплементација на УПР;
- регулира статус на координатори за Учење преку работа;
- утврдува начин на финансирање координатори за Учење преку работа;
- иницира обезбедување на финансиска поддршка на компаниите кои ангажираат ученици на практична обука;
- воведува додаток на диплома каде ќе се наведат стекнатите компетенции при УПР и воведување додаток на диплома, доколку анализата даде позитивни препораки.

Центарот за стручното образование и обука:

- изготвува програма за основна обука на ментори во компании за менторирање на учениците за Учење преку работа;
- предлага дополнителни/специфични модули за обука на менторите од компании;

- утврдува број на ученици кои може да ги менторира еден ментор;
- предлага модел на програма за Учење преку работа, феријална практика и содржини програмирани од училиштето;
- врши следење и вреднување на реализацијата на програмите кај работодавач;
- изготвува образец за Годишен извештај за реализација на програмата за УПР;
- разгледува годишни извештаи и предлага мерки за подобрување на реализацијата на учењето преку работа;
- подготвува Упатство/насоки за начинот на реализација на програми кај работодавач;
- подготвува инструменти за следење, евидентирање и оценување на учениците кои реализираат програма кај работодавач;
- изготвува модел на Дневник за практична обука/УПР;
- изготвува модел на Договор за практична обука кај работодавач;
- изготвува модел на Потврда за реализирана практична обука кај работодавач;
- реализира обука на ментори од компании за работа со ученици во компанија и им издава сертификат во координација со коморите за успешно завршена обука;
- во соработка со коморите во Република Северна Македонија, МОН и МТСП врши контрола кај работодавачите за исполнетоста на условите за реализација на УПР;
- во соработка со коморите во Република Северна Македонија изготвува стандарди за исполнетост на условите во компаниите за реализација на Учење преку работа;
- изготвува програма за обука за наставници-координатори за УПР и врши обука за наставници-координатори за УПР и врши обука на кандидатите за наставници координатори за УПР;
- заедно со Организации на работодавачи/комори, здруженија и асоцијации на работодавачи водат електронска платформа - Регистар за вмрежување работодавачи, ученици, ментори и обуки.

Министерството за труд и социјална политика:

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

Министерството за финансии:

- донесува законска регулатива, подзаконски акти и обезбедува средства за олеснувања и поттикнување на работодавачите кои прифаќаат ученици за УПР и соработуваат со училиштата;

- донесува регулатива и обезбедува финансиски средства за учениците од рурални средини и учениците со попреченост кои нема да имаат можност за УПР во местото на живеење.

Синдикатот:

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

Општината:

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

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

- поднесуваат иницијативи за нови вештини потребни на пазарот;
- вршат верификација на исполнетост на условите што треба да ги исполнат работодавачите во однос на простор, опрема и соодветен кадар за реализација на УПР;
- водат Регистар за верифицирани работодавачи за практична обука на ученици;
- заедно со ЦСОО, водат електронска платформа - Регистар за вмрежување работодавачи, ученици, ментори и обуки;
- доставуваат Годишен извештај за верифицираните работодавачи за изведување на практичната обука до Министерството за образование и наука;

- изготвуваат Листа на ментори за работа со ученици;
- секоја комора го донесува за својата област Стандардот за стручен и друг кадар за спроведување практична обука кај работодавачите, по претходно добиено позитивно мислење од Министерството за образование и наука;
- организираат обука за подготовка на менторите за работа со учениците во компанија;
- издаваат сертификат на ментори за успешно завршена обука за подготовка на стручен и друг кадар за спроведување практична обука кај работодавачите.

Подолу е наведена улогата и одговорностите на главните актери во процесот на соработка.

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

- учествува во истражување на пазарот на труд заради остварување соработка меѓу училиштето и работодавачите;
- следи развој и потреби од квалификации на пазарот на труд;
- потпишува меморандум/договори за соработка со работодавачот, каде се пропишани областите и формите/критериумите на соработка, како и начинот на соработка;
- изготвува план за соработка со работодавач согласно со формата/критериумот за соработка;
- врши промоција на квалификации пред работодавачите и/или со работодавачите;
- подготвува документација за евентуално спонзорство и/или донација од страна на работодавач;
- учествува во изработка на програмски документи за квалификации согласно со потребите на работодавачите;
- планира реализација на наставни програми (феријална практика, учење преку работа, содржини програмирани од училиштето сл.) во соработка со работодавачот;
- склучува договор со работодавачот, родителот/старател и ученикот за изведување на програмата за практична обука, феријална практика или учење преку работа;
- определува/назначува наставник-координатор за планирање, организација и реализација на соработката со работодавачите;
- организира и реализира соодветно осигурување на учениците, лекарски прегледи, санитарна книшка и сл., доколку тоа е предвидено за дејноста за која се обучува ученикот;
- обезбедува услови на наставникот да врши надгледување на учениците на работните места кај работодавачот;
- обезбедува потврда за статус на ученикот/редовен/вонреден, година на образование и струка;
- организира подготовка на учениците за реализирање на програмата Учење преку работа или друг вид практична обука;
- организира подготовка на учениците за заштита при работа;
- води евиденција на работодавачи кај кои учениците реализираат практична обука;
- изготвува временски распоред на учениците за програмата Учење преку работа во соработка со работодавачот;

- пред почетокот на учебната година, споделува податоци (со ЦСОО и МОН) за бројот на ученици по струки и профили за кој е потребно место кај работодавач за реализација на практичната настава;
- формира комисији во консултација со работодавач за реализација на практичен дел од испитот за завршен испит и/или државна матура.

Директорот/раководството на установата за стручно образование:

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

Наставникот за практична обука/УПР:

- учествува во наоѓање компании за практична обука/Учење преку работа;
- соработува со соодветни компании;
- дава педагошка и методска поддршка на менторот од компанија;
- ја реализира наставната програма;
- изработува и надополнува Листа на работодавачи за програма која треба да ја реализира;
- искажува потреба од стручно усовршување во компанијата и се усовршува во компанијата;
- планира и реализира посета на претставник од компанијата во училиштето;
- изработува програма и план за феријална практика;
- врши подготовка на учениците пред да одат кај работодавач заради соодветно вклучување во процесот УПР во соработка со надлежните лица од компанијата;
- врши подготовка на учениците пред одење кај работодавач за безбедност и заштита при работа со надлежните лица од компанијата;
- проверува подготвеност на учениците за безбедност и заштита при работа;
- контролира ученици во компанијата за време на реализацијата на програмата;

- организира и контролира придружување на ученик со посебни потреби за време на реализација на Учење преку работа;
- изготвува листа на можни работни позиции за учениците при реализацијата на практична обука во соработка со надлежните лица од компаниите;
- селектира избор на работни места за ученици со посебни потреби;
- изработува сопствен годишен план и програма за реализација и следење на учениците за практична обука/УПР/феријална практики;
- изработува годишен оперативен план и програма за остварување на учење преку работа со менторот од компанија врз основа на наставната програма (практична обука/УПР);
- организира и реализира средби со родителите и работодавачите;
- учествува во спроведување на завршен испит;
- изработува, според потребата, индивидуален образовен план за УПР за ученици со попреченост;
- изработува и користи инструменти за следење, оценување и евиденција на практичната обука/Учењето преку работа за редовните ученици и за учениците со попреченост;
- следи напредок на учениците во процесот на практична обука/УПР;
- утврдува заедничка оценка со менторот од компанијата;
- редовно води педагошка документација;
- дава повратни информации од реализацијата на УПР на менаџментот на училиштето и на наставникот-координатор за УПР;
- презема мерки за надминување тешкотии доколку се јават при реализацијата на УПР;
- води ученичко досие за вреднување на постигањата на ученикот во процесот на учење преку работа;
- изготвува извештаи за реализацијата на УПР за учениците за кои е надлежен;
- учествува во изготвување анализи за успешноста на процесот практична обука/УПР;
- изработува програма за феријална практика и/или содржини програмирани од училиштето во соработка со стручниот актив и/или претставници од работодавач.

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

Наставникот-координатор за УПР:

- координира активности во однос на подготовка, реализација и евалуација на соработката меѓу училиштето и компаниите;
- истражува пазар на труд заради остварување соработка меѓу училиштето и работодавачите;

- следи развој и потреби од квалификации на пазарот на труд;
- предлага компании за соработка и реализација на практична обука до менаџментот на училиштето;
- изработува и надолнува Листа на работодавачи за соработка и реализација на практична обука/УПР на ниво на училиште;
- изработува годишен глобален план и програма на ниво на училиште за јакнење на соработката со работодавачите;
- организира промоција и учествува во промоција на квалификациите во училиштето и соработката со работодавачите;
- води база на податоци за соработката со бизнис-заедницата;
- изготвува анализи за успешноста на соработката со работодавачите;
- контролира подготвеност на процесот УПР;
- учествува во изготвување на распоредот за часови;
- следи, евидентира, вреднува успешност и предлага мерки за подобрување на соработката помеѓу училиштето и бизнис-заедницата;
- учествува во развивање насоки и усогласување на Планот за практична обука во компаниите во соработка со соработниците и менторите кај работодавачот;
- организира работни средби со родителите и работодавачите;
- дава повратни информации од реализацијата на предвидените активности за соработка со бизнис-заедницата на менаџментот на училиштето, одборот за Учење преку работа во училиштето и работодавачите;
- изготвува извештаи за реализацијата на процесот УПР;
- контролира квалитет на ученички досиеја за вреднување на постигањата на ученикот во процесот на учење преку работа.

Ученикот/ученичката:

- истражува компании каде може да реализира практична обука;
- потпишува индивидуален договор за практична обука/УПР кај работодавачот, доколку е постар од 18 години и деловно способен;
- ги извршува обврските од договорот;
- се подготвува за реализирање на програмата за практична обука(Учење преку работа, феријална практика);
- работи под стручно водство на менторот и наставникот;
- го почитува пропишаниот ред кај работодавачот (присутност, доверливост, сигурност, правила на однесување и др.);
- обезбедува доказ за осигурување пред почеток на практичната обука во компанијата, лекарски преглед и санитарна книшка, доколку тоа е предвидено за дејноста за која се обучува;
- изведува работи и работни задачи согласно со дадени насоки од менторот во компанијата и

наставникот за практична обука (со посебен акцент на безбедноста);

- контактира со менторот од компанијата и наставникот за практична обука при појава на проблеми на работното место;
- учествува на состаноците со менторот, координаторот, родителот/старател и наставниот кадар, доколку има потреба;
- води дневник за реализираните задачи во текот на практичната обука кај работодавачот;
- го чува имотот и деловните тајни;
- се придржува и го спроведува куќниот ред и кодексот на компанијата/ите;
- дава повратни информации од реализацијата на УПР на одговорните и надлежните лица;
- врши проценка на сопствениот напредок;
- укажува на можности за подобра изведба и пројавени недостатоци;
- пренесува искуство и стекнато знаење во компанија на други ученици.

Родител/старател

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

Компанија/работодавачот¹⁷:

- следи развој и потреби од квалификации на пазарот на труд;
- потпишува договор/меморандум за меѓусебна соработка со установата за стручно образование;
- дефинира услови за склучување и раскинување на договорот;
- изготвува план за меѓусебна соработка во согласност со формата/критериумот за соработка;
- учествува во заедничка кампања со училиштето за промоција на квалификации;
- склучува договор со установата за стручно образование, родителот/старател и ученикот за изведување практична обука на ученикот во компанија;

17 во текстот терминот компании е еквивалент на работодавач

- се грижи за техничката изведба на сите одредби од договорот;
- планира реализација на наставни програми (феријална практика, УПР, содржини програмирани од училиштето сл.) во соработка со училиштето;
- планира реализација на учењето преку работа во соработка со средното стручно училиште;
- обезбедува услови за постигнување на резултатите од наставните програми за Учење преку работа за редовните ученици и учениците со посебни потреби;
- планира обуки на своите вработени за ментори во компанија, потребни за реализација на УПР со ученици;
- определува ментор задолжен за работа со ученикот/ците;
- обезбедува услови за стручно усовршување на наставниците;
- го штити ученикот од секаков вид злоупотреба;
- обезбедува и приспособува работно место за ученици со посебни потреби;
- обезбедува примена на средства за заштита, согласно со законската регулатива;
- му овозможува на наставникот посета на учениците и квалитетно извршување на планот;
- му обезбедува на ученикот дневен одмор;
- ги прима учениците за полагање завршен испит;
- обезбедува месечен надоместок на ученикот доколку е тоа предвидено во договорот;
- дава насоки и го документира напредокот на ученикот;
- учествува на заедничките состаноци со ученикот, родителот/старател, координаторот и наставникот;
- има право да се стекне со финансиски, царински и даночни олеснувања, пропишани со Закон за стручно образование и обука, „Службен весник на РМ“ бр. 71/2006, (член 15);
- има право да се стекне и со друг вид стимулација;
- обезбедува услови за проверка на знаења и вештини на учениците;
- обезбедува потребни материјали, машини и алати и соодветни мерки за хигиено-техничка заштита при реализација на УПР;
- се грижи за добра атмосфера и позитивна комуникација меѓу вработените и учениците;
- помага на учениците за нивна работна социјализација и им овозможува услови за развивање на социјалните вештини;
- комуницира со претставници на училиштето, со ученикот/ученичката и со родителите;
- изготвува Правилник/Упатство/Кодекс на однесување на учениците на работно место;
- пред почетокот на учебната година споделува податоци (со Организациите на работодавачи/комори, здруженија и асоцијации на работодавачи) за бројот на места за ученици кои ги имаат на располагање за реализација на практичната настава.

Менторот од компанијата:

- менторира ученици во компанија;

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

5.2. Процедури за соработка помеѓу училиштата и компаниите

За воспоставување соработка помеѓу училиштето и компаниите потребна е иницијатива и од училиштето и од компаниите.

Неопходни почетни активности на Установата за стручно образование и обука/Училиште се:

- прибира податоци за компаниите со кои може да се соработува;
- прибира податоци за можните сектори за соработка;
- изготвува критериуми за избор на работодавачи за соработка;
- изготвува листа на компании (контакти, адреси) согласно со обликот и формата/критериумите за соработка;
- изработува меморандум за соработка со работодавач;
- изработува план за соработка со компанија/ии.

За воспоставување соработка неопходно е компанијата да е отворена за поддршка на стручното образование и одредени квалификации, со цел да придонесе во создавањето на стручни кадри. Почетни активности на бизнис-заедницата/Компанијата/Работодавачите се:

- избор на установи за стручно образование и обука со кои може да соработува;
- планира облици и форми/критериуми за соработка и капацитети за соработка;
- потпишува договор/меморандум за меѓусебна соработка со установата за стручно образование;
- почитува законска регулатива;
- организира реализација на планираните активности.

Подолу се наведени процедурите кои треба да ги следат установите за стручно образование/училиштата и бизнис-заедницата/работодавачите/компаниите во процесот на воспоставување и јакнење на соработката.

- Пред почетокот на учебната година и во текот на наставната година директорот на училиштето, наставникот-координатор и другиот наставен кадар се во постојано барање на работодавачи со кои би соработувале. Тие се отворени да ги слушаат потребите на бизнис-заедницата во насока на потребни вештини, како и да наоѓаат решение во насока на јакнење на соработката.
- Директорот и наставникот-координатор контактираат со работодавачи со кои училиштето има склучено меморандум за соработка или нови работодавачи, а доколку некој од работодавачите се откажува од соработката, односно прифаќањето на ученици на практична обука, координаторот е должен да побара нови работодавачи за соработка.
- Наставникот-координатор изготвува предлог Листа на работодавачи, го утврдува видот на занимањата и бројот на работни места на ниво на компанија. При изготвување на Листата, наставникот-координатор ги зема предвид и дополнителните информации од учениците/родителите, училиштето (менаџментот и стручните служби) за заинтересирани работодавачи за соработка. Листата ја објавува на веб-страницата на училиштето, како и на огласна табла. Секоја година координаторот ја ажурира Листата на работодавачи.
- При обраќање до компаниите со кои бара слободни места за учениците, наставникот-координатор може да користи **Пријава за практична обука - слободни места (Образец бр.1)**
- Менторот од компанија и наставникот-координатор заедно пополнуваат **Облик и форми/Критериуми за соработка помеѓу училиштето и работодавачот (Образец бр. 2)**, а потоа заедно изготвуваат Годишен план по области и форми/критериуми за соработка помеѓу училиштата и работодавачите.
- **Наставникот**-координатор од училиштето иницира изработка на програми за изведување феријална практика и/или програми за слободни часови на училиштето.
- Наставниците кои реализираат настава по стручно-теоретските предмети и практична настава од училиштето и менторот од компанијата, заеднички изработуваат програми на ниво на година за реализација на феријална практика (Образец бр. 3) или програми за содржини програмирани од училиштето (Образец бр. 4) врз основа на содржините во стручно-теоретските наставни програми, практичната настава и меките вештини кои учениците ги изучуваат во тековната година.
- Наставниците кои реализираат практична обука во соработка со менторот изготвуваат план за реализација на наставните програми во делот на постигнување практични вештини кај работодавач. (УПР, феријална практика или практична настава) (Образец бр. 5). Со планот треба да бидат запознати и одговорните лица од училиштето и компанијата (менаџментот на училиштето и компанијата) и истиот да биде прифатен и одобрен од нивна страна.

- Врз основа на предлог Листата на компании, наставникот-координатор изработува План за распределба за изведување практична обука кај работодавач. Компанијата, установата за стручно образование и ученикот/ученичката, односно родителот/старателот, склучуваат договор за реализација на практична обука кај работодавач. За малолетен ученик/ученичка договорот го потпишува родителот, односно старателот на ученикот/ученичката. Договорот треба да биде потпишан пред започнувањето на практичната обука. Договорот е составен во 4 (четири) еднакви примероци од кои по 1 (еден) примерок задржува секоја од договорните страни и 1 (еден) примерок за комората каде е верификувана компанијата за реализација на практичната обука **(Образец бр. 6)**.
- Распоредот за реализација на практична обука го изработува наставникот-координатор од училиштето, во соработка со менторите од работодавачите, врз основа на склучените договори. Распоредот за практична обука се истакнува на огласна табла на училиштето.

5.3. Документирање и известување/претставување на соработката помеѓу училиштата и компаниите

За обезбедување на квалитет и сигурност во реализација на договореното, како и преземање одговорност од двете страни, секоја договорена соработка помеѓу училиштата и работодавачите потребно е да се документира.

- Меморандум за соработка помеѓу училиштето и бизнис-заедницата;
- Протокол за соработка помеѓу училиштето и бизнис-заедницата;
- Пријава за практична обука - слободни места (Образец бр. 1);
- Области и форми/Критериуми на соработка помеѓу училиштето и работодавачите (Образец бр. 2);
- Модел на програми за феријална практика и Програма за содржини програмирани од училиштето (Образец бр. 3, 4);
- План за практична обука на учениците кај работодавачот (Образец бр. 5);
- Формулар со бодови за оценување на работата на ученикот од страна на менторот (Образец бр. 5.1);
- Договор за реализација на практична обука на ученик кај работодавач (Образец бр. 6);
- Потврда за реализирана основна обука за безбедност и здравје при работа;
- Дневник за практична обука;
- Формулар за примопредавање на опрема, средства и материјали преку спонзорство и/или донирање;
- План на изготвување промотивни активности и материјали.

5.4. Дополнителни методи на мерење за подобрување на квалитетот на соработката меѓу училиштата и компаниите

За јакнење на соработката и подобрување на квалитетот на соработката потребно е целосно вклучување на сите релевантни чинители во стручното образование.

Постојат отворени прашања на релацијата држава, локална самоуправа, СОО училишта, бизнис-заедница, компании/работодавачи, во делот на улоги, одговорности, финансирање и слично, со што се актуализира потребата од зајакнување на социјалниот дијалог меѓу овие засегнати страни.

Потребно е:

- Детална анализа за потребите од вештини на локално/регионално ниво;
- Креирање на општински/регионални политики, стратегии и мерки за подобрување на соработката помеѓу училиштата и бизнис-заедницата на општинско и регионално ниво, со активна партиципација на социјално-економските совети во рамките на општините;
- Ревидирање на индикаторите за мерење на квалитетот на работата на училиштата (вклучување на индикатори за мерење на нивото на соработка со компаниите);
- Ревидирање на програмата за обука на директори за средни стручни училишта.

5.5. Главни предизвици и како да се надминат

Вложувањето во стручното образование и обука е клучен предуслов за подготовка на општеството за иднина. Системот на стручно образование и обука во Република Северна Македонија се соочува со низа предизвици. Подолу се наведени чекорите кои треба да се преземаат за да се обезбеди стручен образовен систем кој ќе одговара на потребите на пазарот на трудот.

- Остварување системска комуникација меѓу релевантните владини институции и комори за стратешкото планирање да овозможи успешна соработка помеѓу училиштата и бизнис-заедницата;
- Заедничка кампања за сите чинители во врска со важноста на соработката помеѓу училиштата и бизнис-заедницата и создавање платформа за поврзување на компаниите со училиштата (учениците), односно за обезбедување и унапредување на соработката;
- Формирање Национално координативно тело со дефинирани надлежности и одговорности, регулиран статус, програма за работа, дефиниран и обезбеден буџет за работа и работни активности и сл., а кое ќе произлезе од Националната група за учење преку работа;
- Институционализација на улогата и одговорноста на наставници-координатори за учење преку работа во стручните училишта;
- Системско воспоставување на обука за наставниците во компаниите;
- Овозможување автономија на училиштата и компаниите на флексибилен начин да организираат учење преку работа (на пример, блок-реализација и сл.);

- Воспоставување модел за системска и континуирана обука на наставниците во компаниите;
- Владина политика/законска регулатива/подзаконски акти во однос на:
 - регулирање на статусот на ученикот за време на учењето преку работа (признавање на работното искуство, паричен надоместок, покривање на режиските трошоци, овозможување пракса во компанија за време на распустот на учениците и сл.);
 - регулирање на вклучувањето на работодавачите во процесот на УПР (стимулативни мерки за работодавачите кои се вклучуваат во процесот на УПР, операционализација на член 15: „Работодавачот има право да се стекне со финансиски, царински и даночни олеснувања од Законот за стручно образование и обука“, „Службен весник на РМ“ бр. 71/2006, компензација за ангажманот на менторите од компаниии, компензација на трошоците на компанијата за учениците и за учениците со попреченост кои реализираат УПР, признанија и/или награди за компаниите што нудат квалитетно учење преку работа и сл.);
 - регулирање на вклучувањето на средните стручни училишта во процесот на учење преку работа (модел на реализација и финансиски средства за учениците од рурални средини и учениците со попреченост кои нема да имаат можност да реализираат УПР во местото на живеење, воведување и регулирање на статусот на ново работно место во стручните училишта - координатор за практична обука/учење преку работа, компензација на дополнителниот ангажман за наставниците (покривање на трошоците за превоз и за ангажираност надвор од работното време) и сл.
- Јасно дефинирано признавање на учењето преку работа во хоризонтална и вертикална патека на проодност во квалификациите што се изведуваат или ќе се изведуваат во иднина (пример: регулирање на признавањето на УПР кога ученик преминува од двегодишно во тригодишно, од тригодишно во четиригодишно СО или кога врши премин од една во друга квалификација по хоризонтала во рамките на ист или различен сектор);
- Елиминирање на недостатокот од човечки капацитети во компаниите, училиштата, Центарот за стручно образование, коморите за целосна и сеопфатна реализација на учењето преку работа;
- Обезбедување обучени ментори од компаниии;
- Генерирање механизми за надградување и контрола на компетенциите на менторите од компаниите и наставниците за да можат подобро да го организираат и да го поддржат/олеснат учењето преку работа;
- Воспоставен систем за финансирање за учење преку работа (исплата, ангажирање ментор, храна, превоз, осигурување, безбедност на работно место, санитарни книшки итн.);
- Опредмување на училиштата (обезбедување и планирање на системско ниво со влијание од компаниите);
- Усогласување на политиката за запишување со тековните и стратешките/идни потреби на пазарот на трудот, согласно со научните и технолошките постигнувања и другите предвидувања, следејќи ги националните и светските трендови;
- Воведувањето на флексибилни патишта за учење кои подразбираат интеграција на формалното, неформалното и информалното учење и развивање институционална основа за остварување на учењето и обуката;
- Обезбедување на отвореност на наставниот план (можност за интервенирање/промени во резултатите од учење во модулите по барање на работодавачите).

6. АНЕКСИ

6.1. Обрасци за документирање и известување/претставување на соработката помеѓу училиштата и бизнис-заедницата

Образец бр. 1

Пријава за практична обука кај работодавач - слободни места

Назив на компанијата	
Адреса	
Директор	
Лице за контакт	
Телефон, е-маил	
Број на обучени ментори во компанија	
Понуда за работни места	
Од сектор/струка/и	
Квалификација/Образовен профил/и	
Број на работни места	
Опис на работни задачи кои учениците би ги извршувале при изведување практична обука кај работодавач	

Образец 2

Области и форми/Критериуми на соработка помеѓу училиштето и компаниите (чек-листа)

Сите информации ќе бидат строго доверливи и ќе бидат искористени само за потребите на детектирање на формите на соработка помеѓу училиштата и компаниите

1. ОПШТИ ПОДАТОЦИ

1. Назив на компанијата: _____
2. Претежна дејност: _____

2. РЕАЛИЗАЦИЈА НА НАСТАВАТА И ПРАКТИЧНА ОБУКА

1. Каков вид практична обука е подготвена да реализира компанијата?

(означете со X)

Обука во компанија	Не	Да	Воздржано
Практична настава			
Феријална пракса			
Учење преку работа кај работодавач			

* Доколку одговорот на прашањето е Да,

1а. Колку ученици е подготвена да прими компанијата во текот на учебната година?

(* Приближна проценка)

1б. Колку ученици е подготвена да прими компанијата во текот на летниот распуст?

(* Приближна проценка)

1в. Дали има услови под кои се прифаќа соработка на овој план?

Училиште _____

Компанија _____

2. Преку каква друга форма на соработка е подготвена да придонесе компанијата во процесот на реализација на наставата?

(означете со X)

Реализација на настава	Не	Да	Воздржано
Еднодневна посета			
Обиколка на работни места			
Вработен од компанија да присуствува на час во училиште			

* Доколку одговорот на прашањето е Не или/Неодлучна,

2а. Која е причината за неприфаќање на ваков вид соработка?

Дали е подготвена компанијата да соработува во подготовка на заедничка програма за слободни часови/програмирани часови од училиштето?

Да

Не

* Доколку одговорот на прашањето е Не,

Која е причината?

4. УСОВРШУВАЊЕ НА НАСТАВЕН И ДРУГ КАДАР

1. Наставниците и другиот стручен кадар во училиштата има компетенции за подготвување кадри потребни на компаниите

(означете со X)

Како мислат претставници од:	Не	Да	Воздржано
Училиште			
Компанија			

**Доколку компанијата одговори на прашањето со Не или/Неодлучна*

1а. Дали е подготвена компанијата да планира и реализира обука за наставниците?

Обуката би се реализирала:	Не	Да	Воздржано
Во училиште			
Во компанија			

5. ОПРЕМА, СРЕДСТВА И МАТЕРИЈАЛИ

1. Моментално, дали располага компанијата со застарена, но функционална опрема која не ја користи?

Да Не

2. Доколку компанијата би имала некорисна функционална опрема, дали е подготвена истата да ја донира на училиштето?

Да Не

**Доколку одговорот на прашањето е Не,*

2а. Која е причината?

3. Дали училиштето ќе ја прифати донацијата?

Да Не

**Доколку одговорот на прашањето е Не,*

3а. Која е причината?

4. Дали може да се направи договор помеѓу компанијата и училиштето, вработен од компанијата да помогне во одржување на опремата во училиште?

Да Не

**Доколку одговорот на прашањето е Не,*

4а. Која е причината?

6. ЗЕДНИЧКИ ИНИЦИЈАТИВИ

1. Компанијата и училиштето покажуваат интерес за реализација на заеднички иницијативи. Да се обележи видот на иницијативата за која покажуваат спремност!

(означете со X)

Заеднички иницијативи за:	Не	Да	Воздржано
Нови квалификации			
Ревидирање на наставните планови и/или програми			
Начинот на реализација на практична обука			
Процентуална застапеност на практичната обука во наставниот план			

**Доколку има најмалку еден одговор со ДА*

1а. Училиштето и компанијата се подготвени заедно да вршат промоција на заедничката иницијатива преку:

(означете со X)

Изработка на летоци	Презентации	Заедничко присуство на медиуми	Заедничко присуство на саеми	Друго (допиши)

7. ОСИГУРУВАЊЕ НА КВАЛИТЕТ

1. Дали претставник од компанија ќе биде вклучен во вреднувањето на постигањата на учениците по практична настава?

Да Не

**Доколку одговорот на прашањето е Не,*

4а. Која е причината?

1. Изготвувањето на инструментите за вреднување на практичната обука и самото вреднување се изготвуваат од:

Според мислењето на претставник од	наставникот	компанијата	заедно
Компанија			
Училиште			

2. Компанијата се вклучува како претставник од комисијата за полагање на практичниот дел од завршниот испит или стручната/државна матура

(означете со X)

Подготвеност на:	Не	Да	Воздржано
Компанијата			
Училиштето			

**Доколку еден од одговорите на прашањето е Не или/Неодлучна*

3а. Која е причината?

Образец 3

(Назив, седиште и лого на училиштето)

**ПРОГРАМА
ЗА ФЕРИЈАЛНА ПРАКТИКА**

(година)

(образовен профил/квалификација)

(струка/сектор)

(место) (година)

1. БРОЈ НА ДЕНОВИ ЗА ФЕРИЈАЛНА ПРАКТИКА:

2. СОДРЖИНИ НА ПРОГРАМАТА ЗА ФЕРИЈАЛНА ПРАКТИКА

Ред. број	Теми ¹⁸ /Модуларни единици ¹⁹	Конкретни цели/ Резултати од учење ²⁰	Целите/резултатите од учење што може да се постигнат кај работодавачот (v)

3. НОСИТЕЛИ НА ИЗРАБОТКА И ПОЧЕТОК НА ПРИМЕНА НА ПРОГРАМАТА

3.1. Состав на работната група:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

3.2. Почеток на примена на програмата:

Учебна _____/_____ година

18 Теми се однесуваат на целно дизајнирани наставни програми (нереформирани)

19 Модуларни единици се однесуваат на наставни програми дизајнирани со резултати од учење (реформирани)

20 Забелешка: Стручниот актив ја изработува програмата со пополнување на колоните Теми и Конкретни резултати. При запознавање на работодавачите со програмата, пожелно е да ја пополнат последната колона, врз основа на која ќе се изработи Планот.

4. **ОДОБРЕНА ПРОГРАМА ОД ДИРЕКТОРОТ НА УЧИЛИШТЕТО**

Директорот на установата за стручно образование

(назив и седиште на училиштето)

ја одобри примената на Програмата за феријална практика.

Директор

М.П.

(име, презиме и потпис)

Образец 4. Програма за содржини програмирани од училиштето

НАЗИВ НА СТРУЧНОТО УЧИЛИШТЕ СО АМБЛЕМ/ЛОГО НА УЧИЛИШТЕТО

Назив на програмата за содржини програмирани од училиштето

**за ____ година
(со римска бројка)**

образовен профил/квалификација

струка/сектор

_____, ____ година

Назив на програмата за содржини програмирани од училиштето	
Сектор	
Назив на квалификацијата	
Година на изучување	
Број на часови неделно/ годишно за реализација на програмата	
Цели на програмата	
Модуларни единици на програмата	<ol style="list-style-type: none"> 1. 2. 3.
Материјално-технички и просторни услови	
Норматив за наставен кадар	<p>Програмата за содржини програмирани од училиштето _____ ја реализираат наставници со завршени студии по:</p>

Назив на модуларна единица 1: _____				
Ред. број	Резултати од учење	Содржини и поими	Активности и методи	Критериуми на оценување
1	Ученикот ќе биде способен да:	- - -	Активности: - Методи: -	1. 2. 3.
2		- - -	Активности: - Методи: -	1. 2. 3.

Оценување на постигањата на учениците	
Почеток на имплементација на програмата	Учебна 20___/20___ година
Одговорна институција за одобрување на програмата	Центар за стручно образование и обука
Училиште/носител на програмата	
Број и датум од добиено позитивно стручно мислење	бр. _____ _____ година

Образец 5.

**ПЛАН
ЗА РЕАЛИЗАЦИЈА НА ПРАКТИЧНА ОБУКА НА УЧЕНИЦИТЕ КАЈ РАБОТОДАВАЧОТ**

ОБРАЗОВЕН ПРОФИЛ/КВАЛИФИКАЦИЈА

Име и презиме на менторот

Име и презиме на наставникот

_____ , _____
(место)

_____ , _____
(година)

Конкретни цели/Резултати од учење и место на реализација на практичната настава кај работодавачот

Струка/Сектор: _____

Образовен профил/Квалификација: _____

Година на образование: _____

Број на задачата	Конкретни цели/Резултати од учење од Програмата за феријална практика	Производно одделение	Услужно одделение	
Тема/Модуларна единица:				
1.				
2.				
3.				
Тема/Модуларна единица:				
4.				
5.				
6.				
Тема/Модуларна единица:				
7.				
8.				
9.				
Тема/Модуларна единица предложена од работодавач²¹:				
10.				
11.				
12.				

21 Незадолжителна, се пополнува ако работодавачот и училиштето утврдат дека е потребна

ПЛАН ЗА РЕАЛИЗАЦИЈА НА ПРАКТИЧНА ОБУКА НА УЧЕНИЦИТЕ ВО КОМПАНИЈА				
Време за реализација на Феријалната практика	Подготовка на ученикот кај работодавачот, пред вклучување во работниот процес	Потребни средства за заштита на ученикот	Начин на евидентирање и оценување на ученикот	Забелешки од менторот
од _____ до _____				
_____ _____ _____ _____	При реализација на Феријалната практика договорено е меѓу училиштето и компанијата, одговорниот наставник да ги посети учениците во компанијата во термините: _____, _____ _____, _____			

Ментор: _____

Наставник: _____

Компанија: _____

Училиште: _____

Датум на изработка: _____

Образец 5.1.

Формулар со бодови за оценување на работата на ученикот од страна на менторот

Реден број	Елементи за вреднување	Можни бодови	Бодови од ментор
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			
6.			
7.			
8.			
9.			
Вкупно		100	

БРОЈНА ОЦЕНКА	БРОЈ НА БОДОВИ
Одличен (5)	90 – 100
Мн. добар (4)	75 – 89
Добар (3)	62 – 74
Доволен (2)	50 – 61

Ментор: _____

Компанија: _____

Образец 6.

ДОГОВОР

за реализација на практична обука на ученик кај работодавач²²

Ученикот _____ роден _____ година, во _____
државјанин на _____ редовен/вонреден ученик во _____ година,
образовниот профил _____ од _____ струка, во учебната
_____/_____ година.

Договорни страни:

Работодавач _____
(назив и седиште)

застапуван од директорот _____

Установа за стручно образование _____
(назив и седиште)

застапувана од директорот _____

Ученик (родител/старател) _____
(име, презиме и адреса на живеење)

склучуваат договор на ден _____ 20 ____ година

I. ПРЕДМЕТ НА ДОГОВОРОТ

Член 1

Со овој договор се уредуваат правата и обврските на договорните страни при изведување на феријалната практика на ученикот _____ од _____ паралелка, во учебната ____/____ година

²² Договорот за практична обука се користи и за феријална практика, со тоа што договорените страни го приспособуваат во согласност со нивните специфики и потреби

Член 2

Практичната обука кај работодавачот се реализира врз основа на изготвениот Работен план за практична обука. Ученикот може да реализира најмногу 8 часа во текот на еден работен ден, вклучувајќи ја и паузата, односно најмногу 40 часа неделно.

Овој договор се склучува за времетраење од _____ до _____.

II.

III. ПРАВА И ОБВРСКИ НА ДОГОВОРНИТЕ СТРАНИ

ПРАВА И ОБВРСКИ НА УСТАНОВАТА ЗА СТРУЧНО ОБРАЗОВАНИЕ

Член 3

Училиштето се обврзува да:

- планира реализација на практична обука во соработка со работодавачот;
- обезбедува соодветно осигурување на ученикот;
- врши теоретска подготовка на ученикот за реализирање практична обука кај работодавачот;
- изготвува временски распоред за практична обука на ученикот кај работодавачот.

ПРАВА И ОБВРСКИ НА РАБОТОДАВАЧ

Член 4

Работодавачот се обврзува да:

- почитува законска регулатива;
- планира реализација на работен план за практична обука во соработка со установата за стручно образование;
- обезбедува услови за постигнување на целите за практична обука од наставните програми;
- определува ментор задолжен за работа со ученикот кој изведува практична обука кај работодавачот;
- дава инструкции и го документира напредокот на ученикот;
- учествува на заедничките состаноци со ученикот, родителот/старателот и наставникот;
- го штити ученикот од секаков вид злоупотреба;
- обезбедува примена на средства за заштита, согласно со законската регулатива;
- обезбедува надоместок за ученичката работа, доколку така се договорот работодавачот и ученикот/родителот/старателот и обезбедува заштита при работа, согласно со законот.

Член 5

Работодавачот се обврзува дека за договорениот дел на практичната обука кој предвидува и изведување испити за проверка на знаења и вештини, да обезбеди потребни материјали, машини и алати и соодветни мерки за хигиено-теничка заштита.

Изработените предмети или вредности, остварени со давање услуга, му припаѓаат на работодавачот кај кој се изведува практичната настава или кај кои се полагаат испитите од став 1 од овој член.

Член 6

Работодавачот може да издава препорака за продолжување на образованието на ученикот или негово вработување, доколку постигнал одлични резултати во реализацијата на практична обука.

ПРАВА И ОБВРСКИ НА УЧЕНИКОТ ИЛИ РОДИТЕЛОТ/СТАРАТЕЛОТ

Член 7

Ученикот се обврзува да:

- редовно ја посетува практичната обука;
- редовно ги исполнува наставните обврски кои произлегуваат од наставната програма и од договорот, а во функција на изведувањето на практичната обука кај работодавачот;
- постапува во согласност со упатствата од работодавачот и од наставникот за практична обука, а кои се однесуваат на изведувањето на практичната обука;
- постапува во согласност со прописите за сигурност при работа;
- го чува имотот и работните тајни на работодавачот.

Член 8

Во случај на спреченост за посета на феријалната практика поради болест или друга оправдана причина, ученикот е должен во рок од три (3) дена од почетокот на спреченоста, да го информира одговорниот наставник по практична обука и менторот кај работодавачот.

Член 9

Родителот е должен да ја надомести намерно причинетата штета што ученикот ќе ја направи кај работодавачот за време на изведување практична обука, доколку тоа биде утврдено со соодветна постапка.

ПРЕСТАНОК И РАСКИНУВАЊЕ НА ДОГОВОРОТ

Член 10

Договорот за изведување практична обука може да се раскине по барање на работодавачот, установата за стручно образование, ученикот, односно родителот/старателот, доколку:

- договорот е склучен врз основа на лажни документи;
- ученикот, без оправдани причини, отсуствува три последователни дена или петпати неоправдано отсуствува од практична обука со прекин;
- ученикот има здравствени проблеми и според мислењето на надлежниот лекар, не е во можност да го продолжи образованието;
- ученикот ги прекршува должностите кои произлегуваат од договорот за спроведување практична обука и интерните прописи на работодавачот;
- ученикот се испише од установата за стручно образование;
- работодавачот не ги исполнува условите од договорот.

Член 11

Работодавачот и ученикот својата одлука за раскинување на договорот ја образложуваат во писмена форма и ја доставуваат до установата за стручно образование и комората каде е запишан договорот во регистарот.

Член 12

Ученикот, односно родителот/старателот, можат да побараат најмногу двапати во текот на една учебна година да го раскинат договорот со работодавачот и за тоа да ја известат установата за стручно образование и соодветната комора.

ЗАВРШНИ ОДРЕДБИ

Член 13

За сè што не е регулирано со овој договор ќе се применуваат одредбите од Законот за стручно образование и обука, Законот за средно образование, Законот за облигациони односи и другите позитивни прописи од областа на работните односи.

За видот и обемот на целите и задачите на практичната обука, составен дел на овој договор е анекс на договорот кој го потпишуваат договорните страни.

Член 14

Ако договорот не може да се раскине договорно, договорните страни се согласуваат да одлучува надлежниот суд.

Член 15

Овој договор влегува во сила со денот на потпишувањето.

Член 16

Овој договор е составен во 4 (четири) еднакви примероци од кои по 1 (еден) примерок задржува секоја од договорните страни и 1 (еден) примерок за коморите.

Член 17

Овој договор се применува од _____ до _____.

Број на договор во Регистарот на ученици на практична обука кај работодавачи: _____

Работодавач: _____ М.П.

(потпис)

Директор на установата за

стручно образование: _____ М.П.

(потпис)

Ученик (родител/старател) _____

(потпис)

РАСКИНУВАЊЕ НА ДОГОВОРОТ

за реализација на практична обука на ученик кај работодавач

склучен во установата за стручно образование _____

помеѓу работодавачот _____

(назив и адреса)

и ученикот, родител/старател _____

(име и презиме)

од _____

(место и адреса на живеење)

евидентирани на _____ под деловоден број _____

(датум)

Договорот се раскинува (заокружи):

1. договорно
2. на барање на ученикот
3. на барање на работодавачот
4. на барање на установата за стручно образование

Причина за раскинување на договорот: _____

Двете страни, со својот потпис, потврдуваат дека една спрема друга страна немаат никакви понатамошни побарувања врз основа на наведениот договор за изведување практична обука.

Родител или старател

Работодавач

(потпис)

(потпис)

М.П.

Во _____, _____.

