



КОНЦЕПЦИЈА ЗА СТРУЧНО ОБРАЗОВАНИЕ

Концепцијата за стручно образование е подготвена од стручен тим формиран од ЦРСО кој се состои од:

1. м-р Ардијана Исахи-Палоши – ЦРСО, координатор;
2. Азра Тутиќ – ЦРСО, член;
3. Бојана Политова – ЦРСО, член;
4. м-р Елизабета Јовановска Радановиќ – ЦРСО, член;
5. м-р Ридван Зеќири – ЦРСО, член;
6. Соња Славковиќ – ЦРСО, член;
7. Илина Тарчуговска – МОН, член;
8. Садете Рамадани Мора – МОН, член;
9. м-р Митко Чешларов – БРО, член;
10. м-р Наташа Јаневска – СКСМ, член;
11. Анета Атанасовска – ЗКС, член;
12. д-р Елена Ризова – Универзитет „Свети Кирил и Методиј“ – Скопје, член;
13. д-р Елисабета Ологу – Универзитет „Мајка Тереза“, член;
14. Татјана Митевска – РЦСОО „Киро Бурназ“, член;
15. д-р Соња Ристовска – АСУЦ „Боро Петрушевски“ – Скопје, член;
16. Темјана Митревска – ЗЕЛС на РСМ, член

Стручна редакција:

М-р Ардијана Исахи Палоши, ЦРСО

Лектура:

Македонка Бубевска - ЦРСОО

Концепцијата е донесена со Решение на министерот за образование и наука број 13-7244/4 од 27.05.2025 година.

Содржина

ЛИСТА НА КРАТЕНКИ	4
ВОВЕД.....	5
1. АНАЛИЗА НА ТЕКОВНАТА СОСТОЈБА НА СРЕДНОТО СТРУЧНО ОБРАЗОВАНИЕ ВО РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА.....	7
1.1. Постигања во средното стручно образование и добри страни на системот	8
1.2. Предизвици во системот за стручно образование и обука (СОО).....	11
2. ПОТРЕБА И ПРИЧИНИ ЗА КОНЦЕПЦИЈА ЗА СТРУЧНО ОБРАЗОВАНИЕ.....	14
2.1. Усогласување со барањата на пазарот на труд и потребите на општествениот развој ..	14
2.2. Иновации и економска конкурентност	15
2.3. Кохерентност и усогласеност на националните образовни политики.....	16
2.4. Поттикнување на инклузивноста и еднаквите можности во образованието	16
2.5. Обезбедување одржлива и ефективна распределба на ресурсите	17
2.6. Унапредување на меѓународната соработка и стандардизација.....	17
3. ЗАСНОВАНOST НА СТРУЧНОТО ОБРАЗОВАНИЕ	18
4. ФУНКЦИИ, ВРЕДНОСТИ, ЦЕЛИ И ПРИНЦИПИ НА СТРУЧНОТО ОБРАЗОВАНИЕ	22
4.1. Функции на стручното образование	22
4.2. Вредности на стручното образование.....	22
4.3. Цели на стручното образование	23
4.4. Принципи на стручното образование.....	24
5. ВИДОВИ СТРУЧНО ОБРАЗОВАНИЕ	26
5.1. Разлики помеѓу видовите стручно образование	27
6. КАРАКТЕРИСТИКИ НА СТРУЧНОТО ОБРАЗОВАНИЕ ВО РСМ.....	29
6.1. Квалификации во стручното образование.....	29
6.2. Модуларизација.....	32
6.2.1. Модули во стручното образование	33
6.2.2. Наставни програми во стручното образование	33
6.2.3. Резултати од учење	33
6.2.4. Кредитен систем во стручното образование.....	34
6.2.5. Модулот како дел од квалификацијата	35
6.2.6. Трансфер и акумулирање на резултати од учењето, ЕКССОО (ECVET) партнерства	36
6.2.7. Договор за учење и индивидуален препис.....	37
6.2.8. ЕКССОО (ECVET) поени	38

7. ПРОГРАМСКА СТРУКТУРА ВО СТРУЧНОТО ОБРАЗОВАНИЕ	39
7.1. Секторска шема.....	39
7.2. Компетенции во стручното образование.....	41
7.3. Наставен план.....	48
7.4. Следење, вреднување и оценување на постигањата на учениците базирано на компетенции.....	49
8. ОРГАНИЗАЦИЈА НА ОБРАЗОВНИОТ ПРОЦЕС	51
8.1. Влез и излез на ученици во образовни квалификации по нивоа	51
8.2. Валидација и признавање на претходното учење.....	54
8.3. Организација на Учењето преку работа кај работодавач и Феријална практика.....	54
8.3.1. Процес на верификација на работодавачот.....	55
8.4. Јавни исправи во стручното образование	55
9. НАСТАВА, УЧЕЊЕ И ПОДУЧУВАЊЕ ВО СТРУЧНОТО ОБРАЗОВАНИЕ	57
9.1. Фактори кои влијаат во наставата и учењето.....	57
9.1.1. Човечки, педагошки и физички ресурси	57
9.1.2. Разновидни и инклузивни пристапи во учењето во СОО за ученици од сите возрасти и од различно социјално/економско потекло.....	59
10. ДИГИТАЛИЗАЦИЈА И ИНОВАЦИИ ВО СТРУЧНОТО ОБРАЗОВАНИЕ.....	62
10.1. Користење дигитални алатки.....	63
10.2. Поттикнување иновации во стручното образование	65
10.3. Вештачка интелигенција (ВИ) и стартап инкубатори.....	66
11. ОБЕЗБЕДУВАЊЕ КВАЛИТЕТ ВО СТРУЧНОТО ОБРАЗОВАНИЕ	67
12. НАЧИН НА ИМПЛЕМЕНТАЦИЈА НА КОНЦЕПЦИЈАТА И ПРЕПОРАКИ	70

ЛИСТА НА КРАТЕНКИ

БРО - Биро за развој на образованието

ВНИУ - Валидација на неформално и информално учење

ДПИ – Државен просветен инспекторат

ЕУ – Европска унија

ЕРК – Европска рамка на квалификации

ЕСС - Економско-социјален совет

EQAVET (ЕОКСОО)– Европско обезбедување квалитет во стручното образование и обука

ESVET (ЕКСОО) - Европски кредит систем за стручно образование и обука

EQARF –(ЕРОК)- Европската референтна рамка за осигурување квалитет

ЗКРСМ - Занаетчиска комора на Република Северна Македонија

МОН – Министерство за образование и наука

МРК - Македонска рамка на квалификации

НРК - Национална рамка на квалификации

ОК - Обезбедување квалитет

ПСО - Постсредно образование

РЦСОО - Регионален центар за стручно образование и обука

СК - Стандард на квалификација

СКСМ - Стопанска комора на Северна Македонија

СОО - Стручно образование и обука

ССОО - Совет за стручно образование и обука

ЦОВ - Центар за образование на возрасните

ЦРСО - Центар за развој на стручното образование

ВОВЕД

„Во променливиот свет на работа, добро дизајнираните системи за стручно образование и обука може да играат клучна улога за развивањето на вистинските вештини за пазарот на труд, не само за младите, туку и за возрасните на кои им треба доквалификација или преквалификација“

OECD¹

Процесите на глобализацијата (економски, образовни, политички, културни и еколошки) се карактеризираат со брза експанзија на научните и стручните достигања, со техничко-технолошкиот развој проследен со реорганизација на производните процеси, работните места, како и секојдневното менување на начинот на живот, начинот на размислување, работење и учење. Периодот од појавата на технолошките иновации, нивната интеграција, примена и нивната замена со нови технологии се намалува, а тоа ги прави технолошките иновации побрзо да застаруваат отколку што беше случај во минатото. Информациските технолошки откритија овозможуваат работата да биде сè помалку зависна од времето и просторот. Работата е покомплексна од когнитивен аспект, бара соработка и е многу зависна од социјалните вештини и технолошките компетенции. Поради тоа, има потреба од брзо реформирање на пазарот на работна сила за подобро функционирање и надградба на вештините.

Како резултат на овие трендови, традиционалните образовни системи често не можат да ја следат брзината на технолошките промени, што резултира со неусогласеност меѓу стекнатите компетенции и потребите на работодавачите. Тоа значи дека постои можност за понатамошна нерамнотежа и празнини во синџирот на понуда и побарувачка за вештини.² Затоа се наметнува потребата од човечки ресурси, кои не само што ќе поседуваат специјализирани знаења, релевантни за работните места, туку ќе поседуваат и развиени генерички знаења и вештини за да се адаптираат на новите технологии и да ја менуваат реалноста во која се манифестира.

Глобалните и локалните предизвици како што се демографските промени и миграцијата, дезинформациите, геополитичките и економските движења, загадувањето на животната средина, вештачката интелигенција и друго имаат големо влијание и врз општеството и врз поединецот кој ќе бара нови идеи, знаења и вештини, како на пример: дигитална писменост, меѓукултурна комуникација и слично.

¹ [OECD temporary archive](#)

² Cedefop (2012): From education to working life - The labour market outcomes of vocational education and training, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012

Во контекстот на овие промени, документот се фокусира на иновации во стручното образование, употреба на нови технологии и методологии на учење, како и на зајакнување на соработката помеѓу образовните институции и работодавачите за да се гради економичен, флексибилен, релевантен, инклузивен, препознатлив и современ систем на стручно образование, компатибилен на потребите на современото општество.

Концепцијата за стручно образование во Република Северна Македонија (РСМ) претставува рамка за обезбедување систем на образование кој ќе одговори на динамичните потреби на пазарот на труд и ќе подготви квалификувани и конкурентни кадри кои се спремни да одговорат на потребите и да ги следат промените.

Концепцијата за стручно образование воведува иновативни системски пристапи, практично образование во реални работни средини, обезбедува интегриран образовен систем за поголема инклузивност и можности за сите ученици, независно од нивниот социјален статус. Фокусот на стручното образование ќе биде насочен кон создавање кадри кои ќе можат брзо да се стекнат со квалификација за да станат дел од пазарот на трудот, но истовремено да имаат можност за натамошно образование и професионално усовршување во континуитет, но и за лесна преквалификација и доквалификација.

Документот се стреми да го намали јазот меѓу формалното и неформалното образование преку признавање на претходно стекнатите знаења и вештини. Валидацијата на компетенциите, стекнати преку работа, неформални обуки или самостојно искуствено учење, ќе им овозможи на младите луѓе и на возрасните да добијат формално признати квалификации.

Концепцијата, исто така, има за цел да ја унапреди и технолошката инфраструктура во образовните установи, да ги подобри условите за учење и да го воведо дигиталното учење како значаен елемент на образовниот процес. Секако, овој концепт треба да е усогласен со стратегиите за развој на економијата, а особено со потребите на индустриите кои се во експанзија и кои бараат нови квалификации и вештини.

Со подобрување на стручното образование се очекува зголемување на вработливоста, подобрување на конкурентноста на пазарот на труд и долгорочен економски раст. Економската одржливост на системот се заснова на намалување на трошоците за преквалификација и обезбедување кадар кој веднаш може да се вклучи во производствените процеси и продуктивните активности.

Овој концепт се стреми да помогне да се развие конзистентен и ефективен систем на стручно образование и обука кој располага со механизми за подготовка на младите и на возрасните за сите предизвици и промени во работната, образовната и општествената сфера. Таа претставува суштински предуслов за унапредување на системот за стручно образование, кој има двојна функција: да одговори на индивидуалните образовни и

професионални аспирации, и истовремено, да ги задоволи стратешките потреби на економијата.

Концепцијата ќе создаде темели за динамичен, адаптивен и високо ефикасен систем за стручно образование и обука преку воспоставување симбиоза со пазарот на труд, промовирање на инклузивноста, поттикнување на иновациските процеси, обезбедување усогласеност на националните образовни политики, рационализирање на распределбата на ресурсите и интензивирање на меѓународната соработка.

Како интегрален стратешки документ, таа ќе функционира не само како катализатор за системски образовни реформи, туку и како есенцијален инструмент за унапредување на одржливиот економски развој и обезбедување долгорочна конкурентност на националната економија во глобалниот контекст.

1. АНАЛИЗА НА ТЕКОВНАТА СОСТОЈБА НА СРЕДНОТО СТРУЧНО ОБРАЗОВАНИЕ ВО РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА

„Стручноста не е само знаење, туку и вештина која се учи и совладува со време.“ – Андерс Ериксон

Стручното образование и обука, како интегрален сегмент од националниот воспитно-образовен систем, претставува клучен фактор во процесите на унапредување на човечкиот потенцијал важен за економијата во една држава. Неговата фундаментална улога не се ограничува само на поттикнување на економскиот раст и усогласување со динамиката на пазарот на труд, туку и на обликување индивидуи кои ќе ја негуваат критичката мисла, самостојноста и професионалната компетентност. Ваквите личности не само што ќе ја зголемат својата продуктивност, туку ќе придонесат кон унапредување на демократските процеси во едно општество.

За да се приспособи на современите потреби и трендови, стручно образование и обука во Република Северна Македонија е подложно на постојан развој и реформи, со почитување на одредбите од Владата на РСМ пропишани во Стратегијата за образование 2018-2025 година како четири приоритети на системот на СОО:

Приоритет I. Усогласување на СОО со потребите на пазарот на труд

Приоритет II. Подобрување на средината за учење и на квалитетот на СОО

Приоритет III. Зголемување на опфатот на СОО

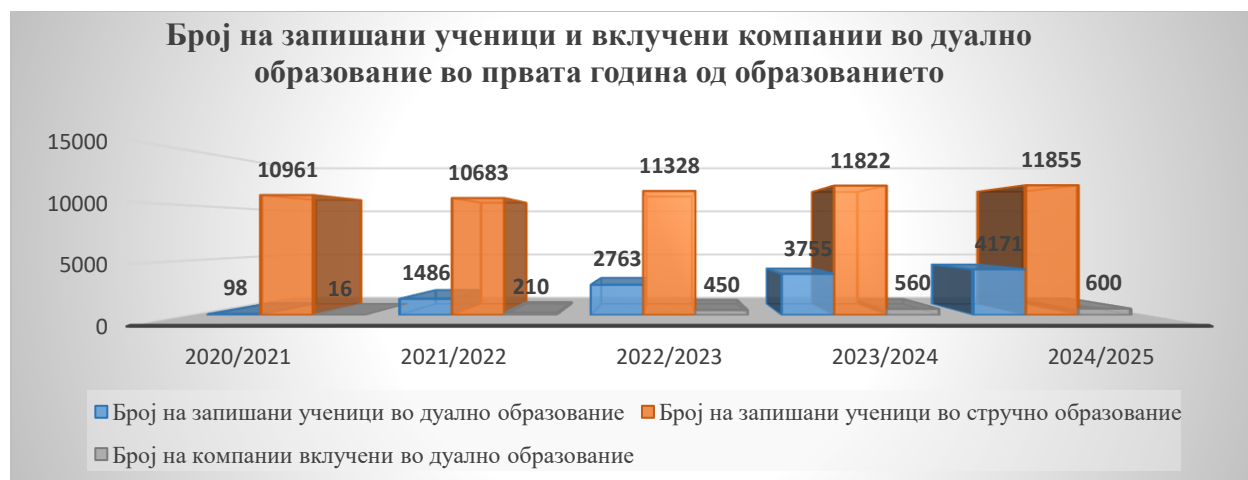
Приоритет IV. Подобрување на капацитетите на човечките ресурси

1.1. Постигања во средното стручно образование и добри страни на системот

Со реформите и модернизацијата на наставните програми, стручното образование се стреми кон обезбедување релевантни квалификации во согласност со потребите на економијата, техничко-технолошките иновации, процесите и пристапите на глобализацијата. Во овој контекст, се направи исчекор во пристапот за развој на вештини и практично искуство со воведување на задолжително практично образование во реален работен процес (УПР кај работодавач и феријална практика). Модернизацијата воспостави нов модуларен начин во креирање на програмите со посебни резултати од учење, како и нов методолошки пристап во учењето и подучувањето.

Според податоци од МОН и ЦРСОО, последните години се забележува зголемен интерес на деветтоодделенците за квалификациите кои ги нуди стручното образование, наспроти гимназиското образование. Сето ова е резултат на големиот број промотивни настани, дигитални саеми и кампањи за стручното образование кои се организираа изминативе години, како и промовираната зголемена вклученост на работодавачите во процесот на образование и обука. Бројот на запишани ученици во стручно образование изнесува 2/3 од вкупниот број запишани ученици во учебната 2024/2025 година, односно над 70 % од учениците избрале стручно образование, во споредба со изминатите учебни години каде процентот на запишани ученици во стручното образование се движеше од 62 % до 64 %.

Дуалниот модел на образование како модел што го поврзува теоретското учење со практичното искуство во работни организации, означува значаен напредок во стручното образование. Дуалниот модел, како национален дуален модел, претставува интензивирање на соработката со бизнис-секторот, односно зајакнат придонес на стопанството во креирање на кадарот, во стекнувањето на практични вештини и влез на пазарот на труд. Уписната политика изразена во конкурсот за учебната 2021/2022 година, за прв пат е креирана преку заедничка соработка помеѓу Министерството за образование и наука, локалната самоуправа и компаниите/организациите. Фокусот е ставен на стручното образование, како образование на сегашноста и на иднината. Гледано по години, ако во учебната 2020/2021 имаше само 16 компании кои се вклучени во дуалното образование, со интензивен социјален дијалог оваа бројка се зголеми на околу 600 компании во учебната 2024/2025 година, кои воспоставија соработка со 66 училишта на локално ниво.



Воспоставувањето на Регионалните центри за стручно образование и обука (РЦСОО)

има за цел централизирање на капиталот и фокусирање на ресурсите за обезбедување подобар квалитет. РЦСОО имаат улога на поврзување на образовниот систем со пошироката иницијатива за иновација, економски развој и конкурентност, таканаречена „паметна специјализација“, која дефинира процес на диверзификација преку локална концентрација на ресурси и компетенции во одреден број нови домени во кои се потребни нови ресурси, нови технологии и нови компетенции. Воспоставени се седум РЦСОО со визија да прераснат во Центри за извонредност. Улогата на РЦСОО е опишана во Развојниот Концепт за воспоставување на Регионален центар за СОО во Северна Македонија³

Професионалниот развој на наставниот кадар (особено во РЦСОО) беше главен фокус изминативе неколку години со што се обезбеди јакнење на капацитетите на наставниот кадар

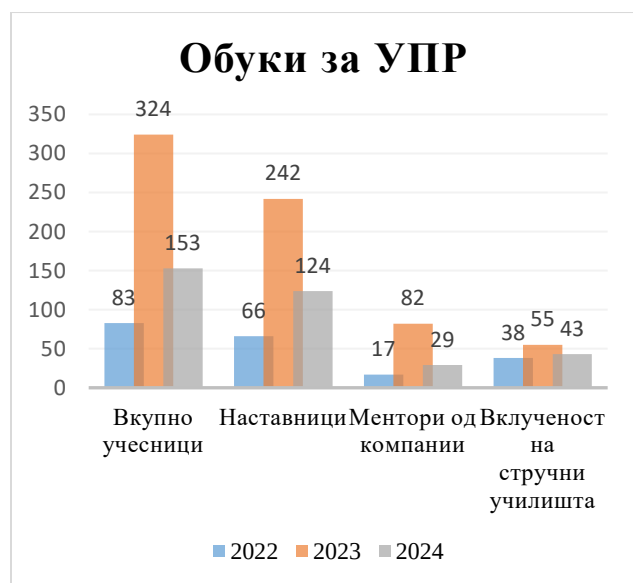
³ https://mon.gov.mk/stored/document/Razvoen%20Koncept%20%20MKD%20%20-%20web_2.pdf

и им се обезбеди дополнителна експертиза, информации и можност за поквалитетно изведување на наставата со учениците.

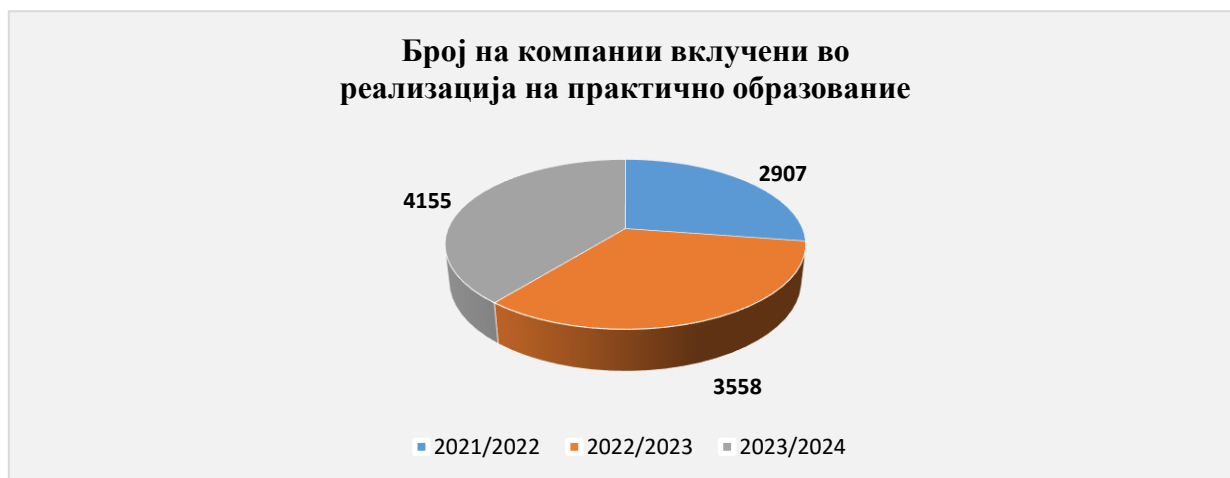
Беа реализирани и стручно-дидактички обуки за сертифицирање на менторите во компании кои ќе работат со учениците и денес имаме сертифицирани 1500 ментори од компании.

За да се обучи кадарот од училиштата за соработка со бизнис-заедницата, беа реализирани обуки за координаторите за практично образование. Сертифицирани се над 80 лица за координатори кои ќе воспостават силно партнерство помеѓу училиштата и стопанството.

Преку континуираниот професионален развој на наставниот кадар се помага да се подобрат перформансите со крајна цел подобрување на квалитетот на наставата, учењето и подучувањето по стручно-теоретските предмети и практичната настава. Организирани и реализирани беа обуки на наставници по УПР и ментори од компании кои имаа за цел изработка на програми и план за учење преку работа за посебните квалификации. Исто така, реализирани се обуки за стручно усовршување на наставниот кадар во РЦСОО и неколку средни стручни училишта на стручни теми поврзани со новините во секторот. Реализирани се и обуки за наставници за имплементација на програмите за содржини програмирани од училиштата, со цел јакнење на зелените вештини на младите (одржлив развој, еколошка одговорност, енергетска ефикасност, циркуларна економија и слично), применливи во секторот на кој припаѓаат итн.



Партнерствата со стопанството и работодавачите се проследени со зголемен број на компании вклучени во процесот на практично образование од година во година, како и со квалитетна реализацијата на учењето преку работа/практичното образование кое се докажува со повратаната информација добиена од менторот и проценката на стекнатите вештини. Партнерското работење со стопанството и нивниот придонес во креирањето на образовни документи ја зголемува адаптабилноста на практичното образование на



потребите на пазарот на труд што значително има влијание врз вработливоста на учениците по завршувањето на образованието. Бројот на работодавачи каде се реализира практичното образование се зголемува од година во година што ни покажува сериозен пристап, зголемен интерес и потреба и на образовните институции и на компаниите за реализација на практичното образование и унапредување на стручното образование во државата.

1.2. Предизвици во системот за стручно образование и обука (СОО)

Средното стручно образование во Република Северна Македонија бележи значителен напредок, особено во делот на реформите и модернизацијата на наставните програми, воведувањето на дуалниот модел на образование, како и инвестициите во инфраструктурата и наставниот кадар. Во 2023 година, Европската фондација за обука (ETF) објави системски извештај за напредокот на стручното образование и обука (VET) во Северна Македонија. Извештајот нуди детална анализа на три клучни области: пристап до учење, квалитет на учење и организација на системот. Заклучоците се базирани на податоци собрани од септември 2022 до април 2023 година. Клучни заклучоци од извештајот се однесуваат на:

*1. Пристапот до учење - **Зголемен интерес за стручно образование:** Иако младите често ги сметаат алтернативите за поатрактивни, постојат напори за зголемување на запишувањето во стручно образование. Во 2023/2024 година, 67,3 % од учениците во средно образование се запишале во стручно образование, што претставува значителен пораст. **Поддршка за учениците:** Воведени се менторски програми и други мерки кои помагаат за успешно завршување на образованието, што укажува на ефективност на - системот СОО во Северна Македонија.*

*2. Квалитет на учење - **Висока вработливост на завршените ученици:** Дипломираните ученици од стручното образование имаат висока вработливост, што укажува на релевантноста на стекнатите вештини за пазарот на труд. **Потреба од подобрување на практичната настава:** Иако се направени напори за зголемување на часовите за практична настава, постои потреба од понатамошно усогласување на наставните програми со барањата на пазарот на труд.*

3. Организација на системот - **Потреба од зајакнување на капацитетот на лидерите:** Потребно е зајакнување на професионалниот капацитет на вработените на лидерски позиции за поефективно управување со институциите во СОО. **Квалитет на материјалните ресурси:** Квалитетот на материјалните ресурси, вклучувајќи инфраструктура и наставни материјали, претставува предизвик и потребни се подобрувања за создавање поволни услови за учење. **Меѓународна соработка:** Северна Македонија активно учествува во меѓународни проекти, како што е Erasmus+, што помага во подобрување на инфраструктурата и обуката на наставниците.

Меѓутоа, и понатаму постојат сериозни предизвици во постојниот систем на СОО:

- двегодишното и тригодишното стручно образование се недоволно атрактивни за разлика од четиригодишното образование каде се бележи зголемен раст на запишани ученици;
- има многу општообразовни предмети во наставната програма за СОО (околу 42 %) каде што доминира теоријата, со многу мал процент на практично учење (во просек 20 – 30 %). Затоа и работодавачите не се мотивирани да ангажираат ученици за практична обука во нивните компании;
- јазот помеѓу понудата на СОО и побарувачката на пазарот на трудот потребно е да се намали. И понатаму системот за СОО не е доволно флексибилен и ефикасен за развивање современи квалификации и има многу процедури кои го оневозможуваат брзото приспособување на наставните програми на условите на пазарот на труд;
- наставниците имаат недоволно познавања за модерните технологии релевантни за предметите што ги предаваат, надополнето со слаба мотивираност кај наставниците, како и недоволно развиен и функционален систем за професионален и кариерен развој;
- некои области на стручните науки, како што се напредните технологии и иновации, бараат наставници со специјализирани знаења и искуство, што понекогаш недостасуваат. Тоа создава проблеми во квалитетот на образованието и во подготовката на учениците за пазарот на трудот. Од друга страна, пак, како резултат на постојаните реформи во стручното образование и низа други околности, има превработеност на наставен кадар во средните училишта кои имаат потреба од преквалификација;
- слаба ефикасност на администрацијата во стручните училишта, меѓу другото, и несоодветниот професионален став на некои од директорите, што уште повеќе се влошува поради немање поддршка од вработените и недоволна екипираност на одредени служби (на пр. ИТ-администратори, кариерни советници, специјални едукатори итн.);
- ограничени можности на системот за СОО да обезбеди инклузивно образование, да прифати и соодветно да ги интегрира учениците со посебни образовни потреби.

За да се решат овие предизвици, потребно е континуирано адаптирање на образовниот систем, засилена соработка со стопанството, како и модернизација на наставата и обуката на наставниците.

2. ПОТРЕБА И ПРИЧИНИ ЗА КОНЦЕПЦИЈА ЗА СТРУЧНО ОБРАЗОВАНИЕ

„Секој има право на квалитетно и инклузивно образование, обука и доживотно учење со цел да задржи и стекне соодветни вештини кои ќе му овозможат целосно да учествува во општеството и успешно да изврши транзиција на пазарот на трудот“.

Принцип бр. 1 од Европскиот столб за општествени права

Динамиката со која еволуираат и се трансформираат општествено-економските процеси, детерминирани од забрзаните иновации во научниот и технолошкиот развој, ја наметнуваат потребата од приспособување на образовните политики и пристапи. Овие политики мора да се во согласност не само со современите општествени предизвици, туку и со индивидуалните потреби и очекувања, со што ќе се обезбеди синхронизација со новите концепти и потреби на глобалниот пазар на труд.

Концепцијата за стручно образование, како стратешки документ, ќе придонесе во градењето квалификувани, адаптабилни и прогресивни кадри. Потребата за ваков документ произлегува од сè покомплексната економска средина која е под силно влијание на процесите на глобализацијата и која бара работна сила опремена со напредни вештини, интердисциплинарни знаења и компетенции, директно усогласени со тековните и идните побарувања на пазарот на труд.

Неопходноста од создавање Концепција за стручно образование произлегува од повеќе интердисциплинарни фактори, кои ја рефлектираат динамиката на современите економски, технолошки и општествени процеси.

2.1. Усогласување со барањата на пазарот на труд и потребите на општествениот развој

Еден од примарните императиви на секој образовен систем е неговата флексибилност, односно способност за адаптирање кон постојано еволуирачките барања на пазарот на труд. Во контекст на индустрискиот и технолошкиот напредок, како и под влијание на процесите на глобализацијата и структурните економски трансформации, неопходно е континуирано приспособување на вештините и компетенциите кои ги бараат работодавачите.

Конзистентна и ориентирана кон потребите на пазарот, Концепција за стручно образование претставува механизам за проактивна идентификација и анализа на трендовите на пазарот на труд, што овозможува дизајнирање наставни програми кои се во согласност со актуелните и идните побарувања на стопанството. Дополнително, Концепцијата треба да предвиди активна вклученост на работодавачите во процесот на развој на програмите и создавање можности за практична обука. Ова ќе овозможи подобра подготовка на учениците за реалните услови на труд, како и поуспешно интегрирање на стекнатите

вештини во работниот процес. Ваквата синергија помеѓу образовниот систем и пазарната динамика е клучна за минимизирање на несоодветноста меѓу стекнатите и бараните вештини, што, пак, директно придонесува кон зголемување на вработливоста, на индивидуалниот професионален напредок на поединецот и на долгорочниот економски развој на национално ниво.

Во контекст на негување на концептот на доживотното учење, во последниве години, особено оние во областите на одржливиот развој, зелената транзиција и дигиталните компетенции кои се интензивно вклучени во агендата на Европската Унија, се развиваат голем број оперативни алатки кои можат да помогнат во подобрување на програмите и испитните програми. Потребата од клучните компетенции, вклучително и општото знаење, е евидентна на пазарот на труд веќе подолго време, но потребно е нивно соодветно и рационално вклучување во програмите во стручното образование.

2.2. Иновации и економска конкурентност

Стручното образование и обука игра клучна улога во поттикнување на иновациите и зајакнување на економската конкурентност преку развојот на висококвалификувана и адаптивна работна сила, способна да генерира економски раст и технолошки напредок. Современите индустрии сè повеќе се темелат на процеси, како што се иновациите, автоматизацијата и дигитализацијата, што уште повеќе ја нагласуваат потребата од флексибилен образовен систем кој може да одговори на брзата динамика на технолошките промени.

Во тој контекст, способноста на системот за стручно образование и обука да интегрира програми насочени кон новите предизвици кои се во подем – како што се вештачката интелигенција, обновливите извори на енергија и дигиталните технологии – претставува суштински предуслов за одржлив развој. Концепцијата за стручно образование претставува рамка за системско воведување иновативни образовни програми, унапредување на постојните наставни планови и програми и градење на силни партнерства помеѓу образовните институции, бизнис-заедницата и стопанството.

Фокусирајќи се на иновациите како основен двигател на економскиот раст, ваквата образовна политика овозможува националните економии да ја зачуваат и унапредат својата конкурентност во глобален контекст, истовремено обезбедувајќи усогласеност со идните потреби на пазарот на труд.

2.3. Кохерентност и усогласеност на националните образовни политики

Концепцијата за стручно образование претставува фундаментален инструмент за обезбедување кохерентност и интеграција меѓу различните образовни нивоа и сектори. Ваквиот документ формулира сеопфатна стратешка рамка која ги усогласува целите на стручното образование со пошироките национални образовни стратегии, социјалните политики и економските развојни агенди.

Покрај тоа, концепцискиот документ овозможува подобра поврзаност помеѓу СОО и другите форми на образование, вклучувајќи го академското и стручното образование, со што се создаваат пофлексибилни и функционални образовни патеки. Оваа интеграција е од суштинско значење за воспоставување ефикасен систем на доживотно учење, кој не само што подготвува поединци за иницијално вработување, туку и поттикнува нивен континуиран личен и професионален развој.

Со воспоставување усогласен и конзистентен пристап во националните образовни политики, ваквиот документ не само што ја зајакнува квалитативната димензија на стручното образование, туку и обезбедува негово ефективно функционирање во поширокиот општествено-економски контекст. На тој начин, системот за СОО станува динамичен и адаптивен, подготвен да одговори на променливите барања на пазарот на труд и на потребите на современото општество.

2.4. Поттикнување на инклузивноста и еднаквите можности во образованието

Креирањето Концепција за стручно образование има суштинска улога во унапредувањето на инклузивноста и во обезбедувањето еднакви можности во рамките на образовниот систем. СОО создава алтернативни патишта (преквалификација, доквалификација, индивидуалне образовен план и слично) за стекнување релевантни вештини и квалификации, особено за поединци кои, поради различни физички, социо-економски, културолошки или други фактори, не се во можност да следат традиционални образовни модели.

Преку системско идентификување и елиминирање на бариерите за пристап, како што се економските ограничувања, родовата нееднаквост и територијалните диспропорции, концепцискиот документ може да утврди конкретни стратегии за обезбедување праведен и инклузивен образовен процес. Овие мерки вклучуваат дизајнирање политики за финансиска поддршка, адаптирање на наставните програми за специфични целни групи и унапредување на пристапноста до квалитетно стручно образование.

На овој начин, инклузивното стручно образование не само што ја поттикнува социјалната кохезија и ја намалува економската нееднаквост, туку и придонесува кон создавање одржливи можности за живот и професионален развој за ранливите групи лица, лицата со попреченост и сите други недоволно застапени групи. Ваквиот пристап е од клучно значење за изградба на праведно и одржливо општество, во кое секој поединец има пристап до ресурси и можности за образование и личен професионален развој.

2.5. Обезбедување одржлива и ефективна распределба на ресурсите

Во услови на ограничени државни финансиски средства, од суштинско значење е политиките за стручно образование и обука (СОО) да бидат не само ефикасни, туку и долгорочно одржливи. Развојот на Концепција за стручно образование претставува клучна алатка за систематско и стратешко управување со ресурсите, овозможувајќи прецизно дефинирање на приоритетите и оптимизирање на инвестициите во рамките на системот за СОО.

Оваа стратешка рамка обезбедува структуриран пристап во домените на финансирањето, развојот на образовната инфраструктура, дизајнирањето на наставните програми, континуираната професионална обука на наставниот кадар и воспоставувањето на механизми за осигурување на квалитетот. Преку темелно планирање и примена на политики засновани на реални и проверени податоци, ваквиот концепциски документ овозможува ефикасно искористување на достапните ресурси, минимизирање на непотребните трошоци и насочување на инвестициите кон области со најголем потенцијал за генерирање општествена и економска вредност.

На овој начин, стратешкото управување со ресурсите во рамките на СОО директно придонесува кон подобрување на квалитетот на образованието, развој на компетентен и стручен кадар и зголемување на вработливоста, што во крајна линија резултира со општ социо-економски напредок и конкурентност на националната економија.

2.6. Унапредување на меѓународната соработка и стандардизација

Концепцијата за стручно образование и обука претставува суштинска алатка за унапредување на меѓународната соработка и усогласување на националните образовни политики со глобалните стандарди. Во контекст на зголемената економска поврзаност и интензивирање на прекуграничните економски и пазарни активности, стандардизацијата на професионалните квалификации и хармонизацијата на рамките за обука стануваат стратешки неопходни.

Преку ваквиот документ, една држава може проактивно да постави основа за учество во меѓународни иницијативи, како што се развојот на заеднички рамки за квалификации, воспоставување механизми за меѓусебно признавање на компетенциите и интеграција во европските и глобалните образовни и пазарни структури. Ова усогласување е од суштинско значење за унапредување на мобилноста на работната сила, овозможувајќи поголема конкурентност на националниот стручен кадар на меѓународниот пазар.

Дополнително, преку зајакнување на глобалните партнерства меѓу образовните институции, бизнис-заедницата и креаторите на политики, националниот систем за СОО добива пристап до најдобрите меѓународни практики, иновации и ресурси. Овие процеси не само што ја унапредуваат квалитативната димензија на образовниот систем, туку и придонесуваат кон создавање динамичен, адаптивен и глобално конкурентен стручен кадар.

3. ЗАСНОВАНОСТ НА СТРУЧНОТО ОБРАЗОВАНИЕ

Кога зборуваме со светот, зборовите треба да имаат сила. Само со почитување на договорите и документите се напредува како заедница.

Стручното образование и обука е широк концепт кој игра значајна улога во преминот кон општество базирано на компетенции. Во нашата земја правото на образование е загарантирано со Уставот, кој во член 44 потврдува дека секој граѓанин има право на образование.

СОО е регулирано со законски и подзаконски акти кои се однесуваат на обезбедување квалитетно, пазарно ориентирано и инклузивно образование во согласност со современите достигнувања на науката и технологијата и стекнување квалификации во согласност со потребите на пазарот на труд, во контекст на доживотно учење, како и со низа други национални стратешки документи, со цел усогласување со европските стратегии и концепти. Стручното образование и обука е регулирано со **Законот за стручно образование и обука од 2025** година⁴. Тоа е дел од образовниот систем кој обезбедува индивидуален развој на личноста преку стекнување знаења, вештини и компетенции во одреден сектор, неопходни за вклучување на пазарот на труд или продолжување на образованието.

Стручното образование се реализира во јавни и приватни средни училишта со планови и програми за стручно образование, согласно со Законот за средно образование⁵ и Законот за изменување и дополнување на Законот за средно образование⁶, кој ги уредува организацијата, функционирањето и управувањето во средното образование, како дел од системот на воспитанието и образованието.

Во центарот на оваа Концепција е усогласувањето на воспитно-образовниот процес со Националната рамка на клучни компетенции, која се темели на Компасот на ОЕЦД 2030⁷, во насока на развој на индивидуална и колективна благосостојба. Националната рамка на клучни компетенции ги дефинира знаењата, вештините, ставовите и вредностите што треба да ги развијат учениците за да бидат компетентни за идните образовни и професионални предизвици.

Стекнувањето на квалификациите преку стручното образование е регулирано со **Законот за Национална рамка на квалификации**⁸, во кој се дефинира Македонската рамка на

⁴ „Службен весник на РСМ“, бр. 3 од 3.1.2025 година

⁵ „Службен весник на Република Македонија“ бр. 44/1995, 24/1996, 34/1996, 35/1997, 82/1999, 29/2002, 40/2003, 42/2003, 67/2004, 55/2005, 113/2005, 35/2006, 30/2007, 49/2007, 81/2008, 92/2008, 33/2010, 116/2010, 156/2010, 18/2011, 42/2011, 51/2011, 6/2012, 100/2012, 24/2013, 41/2014, 116/2014, 135/2014, 10/2015, 98/2015, 145/2015, 30/2016, 127/2016, 67/2017, 64/2018 и „Службен весник на Република Северна Македонија“ бр. 229/202

⁶ „Сл.весник“ бр. 08-2193/1 од 08.04.2025

⁷ [The OECD Learning Compass 2030 | OECD](#)

⁸ „Службен весник на РСМ“, бр. 3 од 3.1.2025 година

квалификации како задолжителен национален стандард. Со Македонската рамка на квалификации се уредува стекнувањето и користењето на квалификациите во Република Северна Македонија и претставува инструмент за воспоставување систем на квалификации стекнати во Република Северна Македонија. Рамката овозможува интегрирање и координирање на образовните потсистеми, зголемување на транспарентноста, пристапот, прогресијата и квалитетот на квалификациите.

Неформалното образование и искуственото (информално) учење на возрасните во делот на стручното образование се регулира со **Законот за образование на возрасните, 2025**⁹.

Еден од клучните стратешки документи со кои се регулира стручното образование и обука е **Стратегија за образование на РСМ 2018-2025**¹⁰. Согласно со Стратегијата, приоритет треба да се даде на усогласување на стручното образование и обука со потребите на пазарот на труд, подобрување на средината за учење и квалитетот на стручното образование и обука, како и подобрување на капацитетите на човечките ресурси во стручните училишта.

Стратегијата за човечки капитал на РСМ 2024-2030¹¹ го истакнува инвестирањето во луѓето како најзначаен ресурс во државата и клучна алатка за долгорочен раст и развој. Во Стратегијата се нотирали некои од главните реформски процеси во образованието, кои вклучуваат: инвестиции во ССО и задолжително учење преку работа; воспоставување структури за подобрување на квалитетот на образованието; дигитализација; оптимизација на училишната мрежа.

Во **Националната стратегија за правата на лицата со попреченост 2023-2030**¹² се предвидува државата да обезбеди инклузивно и квалитетно образование и можности за доживотно учење за децата и лицата со попреченост. Дел од мерките опфаќаат: подобрување на пристапноста на образовниот систем; унапредување на достапноста и осигурување квалитетен образовен систем; подобрување на инклузивните практики во средното образование; унапредување на поддршката на учениците за подобри образовни постигнувања; обезбедување континуиран професионален и кариерен развој на воспитно-образовниот кадар; зајакнување на капацитетите на националните институции за креирање и следење на инклузивните политики и практики; развој на нови вештини за нови работни места за лицата со попреченост со цел зголемена вработливост.

⁹ „Службен весник на РСМ“, бр. 3 од 3.1.2025 година

¹⁰ <http://mrk.mk/wp-content/uploads/2018/10/Strategija-za-obrazovanie-MAK-WEB.pdf>

¹¹ <https://mon.gov.mk/stored/document/Strategija%20za%20covecki%20kapital%202024%20-%202030.pdf>

¹² https://kultura.gov.mk/wp-content/uploads/2024/10/%D0%9D%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%BE%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D0%BD%D0%B0%D1%81%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%B3%D0%B8%D1%98%D0%B0-%D0%B7%D0%B0-%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%B0%D1%82%D0%B0-%D0%BD%D0%B0-%D0%BB%D0%B8%D1%86%D0%B0%D1%82%D0%B0-%D1%81%D0%BE-%D0%BF%D0%BE%D0%BF%D1%80%D0%B5%D1%87%D0%B5%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82_2023-2030.pdf

Стратегијата за паметна специјализација на Република Северна Македонија 2024-2027¹³ дава фокус на поттикнување зелен и одржлив раст преку вклучување на знаење, иновации и технологија за создавање производи и услуги со висока додадена вредност конкурентни на меѓународните и домашните пазари. Таа ги дефинира домените со висок приоритет кои имаат најголем економски, иновативен и истражувачко-развоен капацитет за создавање нова додадена вредност.

Националната стратегија за одржлив развој (2008-2030)¹⁴ ги интегрира трите меѓусебно зависни димензии, и тоа, економската, еколошката и социјалната димензија што води кон подобра иднина преку промени со користење на нашето богато општествено, културно и природно наследство на урамнотежен начин, а тоа може да се постигне само со стекнување нови стручни знаења, вештини и компетенции.

Националната стратегија за мали и средни претпријатија (2025-2030), која е во фаза на усвојување, има за цел да ја поттикне конкурентноста на МСП како двигатели на инклузивен економски раст, создавање попродуктивно и попристојно вработување. Тоа е можно доколку има стручен и компетентен кадар што ќе придонесе за зголемување на продуктивноста и зголемување на квалитетот на производите и услугите на МСП. Образованието и вештините се една од реформските мерки, опфатени со **Програмата за економски реформи 2024-2026**¹⁵, во насока на понатамошен развој на системот на квалификации, зголемување на атрактивноста, инклузивноста и релевантноста на СОО и образованието за возрасни; развој, надградба и имплементација на процедурите за валидација на неформалното и информалното учење, како важен пат кон квалитетот на образованието на возрасните; развој и имплементација на програми за постсредно образование и усогласување на националните системи за стручно образование и обука и образование за возрасни со ЕКВАВЕТ (EQAVET+), дуално образование и дополнително формирање на Регионални центри за стручно образование и обука и нивно зајакнување.

Во поширокиот контекст на политики, регионалната стратегија **Зелена агенда за Западен Балкан**¹⁶ претставува алатка за постигнување на Европскиот зелен договор во регионот преку низа конкретни акции и мерки што ги опфаќа и образовните процеси, што ќе доведат до економски раст, во согласност со принципите на одржлив развој. Зелената агенда за Западен Балкан се фокусира на пет области: клима, енергија и мобилност; циркуларна економија; спречување на загадувањето; одржливо земјоделство и производство на храна и биодиверзитет.

¹³ <https://mon.gov.mk/content/?id=8443>

¹⁴ <http://www.moepp.gov.mk/wp-content/uploads/2014/12/NSSD-1-EN.pdf>

¹⁵ <https://finance.gov.mk/%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D0%BC%D0%B0-%D0%BD%D0%B0-%D0%B5%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%BC%D1%81%D0%BA%D0%B8-%D1%80%D0%B5%D1%84%D0%BE%D1%80%D0%BC%D0%B8/>

¹⁶ green_agenda_for_the_western_balkans_en.pdf (europa.eu)

Дигиталната агенда за Западен Балкан¹⁷ има за цел да ја поддржи транзицијата на регионот во дигитална економија и да ги донесе придобивките од дигиталната трансформација, како што се побрз економски раст, повеќе работни места и подобри услуги.

Стратегијата на ЕУ за млади¹⁸ обезбедува рамка за соработка во младинската политика на ЕУ за 2019-2027 година со цел сите млади луѓе да ги имаат потребните вештини, компетенции и ресурси за учество во инклузивно општество, квалитетно образование и вработување во одржлива „зелена“ Европа.

Европска агенда за вештини 2020-2025 за одржлива конкурентност, социјална правичност и издржливост поставува амбициозни, квантитативни цели за подобрување на постоечките вештини и преквалификување, односно стекнување нови вештини. Нејзините 12 акции се фокусираат на вештините за работни места преку партнерство со земјите-членки, компаниите и социјалните партнери за промени, поттикнување на луѓето за доживотно учење и со користење на буџетот на ЕУ како катализатор за отклучување на јавните и приватните инвестиции во вештините на луѓето. Целта е да се осигура правото на обука и доживотно учење, односно вистинско образование и обука за да може секој поединец да напредува во животот.

Како држава која се обврзува на **Декларацијата од Оснабрик (2020)**¹⁹, која се однесува на стручното образование и обука, се посветува внимание на основните четири области, како што се извонредност преку квалитетно, инклузивно и флексибилно СОО, воспоставување нова култура на доживотно учење – релевантност на континуирано СОО и дигитализација, одржливост – зелена врска во СОО и Европска област за образование и обука и меѓународно СОО. Декларацијата од Оснабрик 2020 година му овозможува на стручното образование и обука закрепнување од ковид-кризата и транзиција кон дигитални и зелени економии. Таа претставува основа за изработка на нов сет активности во СОО за периодот од 2021 до 2025 година за дополнување и операционализирање на визијата и стратешките цели од Препораката на Советот за стручно образование и обука за одржливи конкурентност, социјална правичност и издржливост. Во неа се посветува внимание на основните четири области, како што се извонредност преку квалитетно, инклузивно и флексибилно СОО, воспоставување нова култура на доживотно учење – релевантност на континуирано СОО и дигитализација, одржливост – зелена врска во СОО и Европска област за образование и обука и меѓународно СОО.

Во овој контекст остануваме во континуиран процес на усогласување со националното законодавство, со европското и со меѓународните стандарди за образование и обука.

¹⁷Започнување на дигитална агенда за Западен Балкан ([europa.eu](https://youth.europa.eu/strategy/european-youth-goals_en))

¹⁸ https://youth.europa.eu/strategy/european-youth-goals_en

¹⁹https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.cedefop.europa.eu/files/osnabrueck_declaration_eu2020.pdf&ved=2ahUK-EwiW8_D58veLAxXVQ_EDHdN8NwEQFnoECBcQAQ&usg=AOvVaw1e0nye03EcM2Ho0Z6Tj4JB

4. ФУНКЦИИ, ВРЕДНОСТИ, ЦЕЛИ И ПРИНЦИПИ НА СТРУЧНОТО ОБРАЗОВАНИЕ

Стручното образование е суштински дел од секое модерно општество што овозможува создавање поголема конкурентност на пазарот на труд, намалување на младинската невработеност, поттикнување на индивидуалниот и колективниот напредок, како и придонес кон одржлив економски развој.

4.1. Функции на стручното образование

Стручното образование има неколку основни функции кои се клучни за развојот на индивидуите и општеството како целина. Овие функции ја формираат основата за личен и општествен развој кои се одразуваат како во секојдневниот живот, така и во поширокиот контекст на националните предизвици.

Основната функција на стручното образование ги отсликува правото на работа и правото на образование (образовна и социјална).

1. Образовната функција претставува клучен аспект во формирање на компетенциите кај учениците, потребни за нивниот професионален развој. Оваа функција е основа за градење на личните и професионалните капацитети, што им овозможува на учениците успешно да се интегрираат на пазарот на труд и да одговараат на современите предизвици.

2. Социјалната функција поттикнува вклученост во општеството преку создавање можности за вработување, промовирање социјална мобилност и намалување на разликите. Образованието игра важна улога во социјализацијата на младите луѓе, запознавајќи ги со вредностите, нормите и културните аспекти на општеството.

3. Економската функција придонесува за зголемување на продуктивноста и конкурентноста на пазарот на труд и обезбедува квалификувана работна сила за стопанството.

4. Културната функција поттикнува почитување на работните вредности, професионалната етика и доживотно учење, односно се зајакнува културниот идентитет на општеството (на пример, зачувување на традиционални занаети)

4.2. Вредности на стручното образование

Стручното образование носи низа позитивни вредности кои се од клучно значење за развојот на поединецот и за развојот на општеството. Тоа овозможува рано стекнување на практични и применливи вештини, што ги прави учениците подготвени за директно вклучување на пазарот на труд, веднаш по завршување на образованието. Дополнително, стручното образование промовира работна етика, одговорност и самостојност бидејќи учениците често имаат контакт со реалната работна средина преку практично образование. Исто така, нуди можност за лична специјализација и развој во конкретна професија, што им

помага на младите луѓе полесно да ја најдат својата насока во животот. Преку соработка со компании и работодавачи, стручното образование создава силна врска помеѓу образованието и економијата, што придонесува за подобра вработливост и економски развој.

Клучни вредности на стручното образование се:

Практични вештини со кои се обезбедуваат знаења и вештини, директно применливи во работната средина и придонесуваат за подготовка на учениците за реални професионални задачи.

Доживотно учење кое ја поттикнува важноста на континуираното учење и усовршување на знаењата и вештините за да се одговори на променливите барања на пазарот на труд и ги мотивира учениците за стекнување нови знаења, вештини, ставови и вредности.

Одговорност и професионална етика која поттикнува развивање на чувството на одговорност кај учениците за извршување на своите работни обврски, како и поттикнување и почитување на етичките стандарди и принципи во професионалниот живот.

Соработка со пазарот на труд преку која се обезбедуваат знаења и вештини кои одговараат на реалните потреби на работодавачите.

Рамноправност и инклузивност за обезбедување еднакви можности за образование и професионален развој за сите, без разлика на пол, социјален статус или посебни потреби.

Креативност и иновации кои го поттикнуваат критичкото размислување и решавањето на проблеми, како и мотивирање на учениците да придонесат со нови идеи во својата професија.

Општествена одговорност која претставува свесност за улогата на професионалците во подобрувањето на општеството, како и поттикнување еколошка свест и одржливи практики во работењето.

Културна вредност која придонесува за зачувување на занаетчиството и традиционалните вештини, вреднување на културното наследство и традиционалните занаети.

4.3. Цели на стручното образование

Стручното образование и обука низ целиот свет се препознава како движечка сила за вработување, продуктивност и меѓународна конкурентност. Оттука и неговата основна цел е стекнување знаења, вештини и компетенции за (II) второ, (III) трето, (IV) четврто и VБ (петто Б) ниво на образовни квалификации од секторите во Македонската рамка на квалификации. Овие цели ги одразуваат потребите на економијата, индивидуалниот развој и општествената одговорност. Како специфични цели на стручното образование и обука се:

- обезбедување квалитетно и инклузивно образование во согласност со современите достигнувања на науката и технологијата,
- развивање на образовните сектори согласно со промените на глобализацијата,
- стекнување квалификации за учество на пазарот на труд,
- градење иновативна и креативна младина,

- активно вклучување на младите во демократското општество,
- поттикнување интерес за образование и обука во контекст на доживотно учење,
- развивање соработка помеѓу училиштата и работодавачите и вклучување на учениците во реално работно опкружување,
- поттикнување можности за вработување, развивање свесност и преземање акции кои придонесуваат на здрава и безбедна работна и животна средина.

4.4. Принципи на стручното образование

Принципите на стручното образование се основни насоки и правила што го обликуваат процесот на образованието и обуката обезбедувајќи ефикасност, квалитет и релевантност во развојот на знаења и вештини кај учениците. Тие гарантираат дека стручното образование ги задоволува потребите на поединците, економијата и општеството.

1. Инклузивност

Обезбедување еднаков пристап до стручно образование за сите ученици, без разлика на социјалната, економската или културната заднина на учениците. Ова подразбира меѓусебна поврзаност, зависност и солидарност кај сите засегнати страни во стручното образование, без разлика на нивната раса, пол, попреченост или социјална, етничка, религиска и културна припадност, како и материјална и здравствена состојба, тешкотии во развојот или инвалидитет.

2. Квалитет и стандардизација

Обезбедување високи стандарди на образованието преку градење образовни стандарди и нивно усогласување со европските образовни стандарди за квалитет и следствено на тоа, стандардизирани постапки за мерење и евалуација на истите, акредитација, следење и евалуација на квалитетот на наставата во установите за стручно образование и во стопанството, континуирано усовршување на наставниот кадар и наставните програми, .

3. Флексибилност

Приспособливост на честите и брзи промени на пазарот на труд, која би се одразила во континуирано и навремено осовременување на наставните планови и програми, професионално усовршување на наставниот кадар, техничко опремување на образовните институции итн. Приспособувањето на наставните програми се прави во согласност со потребите на пазарот на труд, новите технологии и индивидуалните интереси на учениците.

4. Релевантност

Градење квалитетен систем за стручно образование кој претставува столб на секоја успешна економија, заснован на барањата на пазарот на труд, на барањата и потребите на потесната и пошироката општествена заедница, како и на индивидуалните потреби на учениците.

5. Партнерство и соработка

Колаборативниот пристап подразбира соработка при креирање на наставните програми, реализацијата на образовниот процес и стекнување стручни компетенции, професионален развој на наставниот кадар, како и креирање полесен пристап на учениците до работно

место. Партнерството се однесува на бизнис-заедницата, јавните и научните институции, како и невладините организации.

6. Претприемништво и иновации

Интеграцијата на претприемништвото, како транскуррикуларна компетенција во стручното образование, е една од најмоќните алатки за усвојување на претприемачкиот дух и всадување на идеалите за активна, одговорна, водечка и иновативна личност. Наставните програми се ажурираат според најновите технолошки и индустриски трендови.

7. Професионална ориентираност

Насоченост кон стекнување конкретни, практични знаења и вештини коишто учениците ќе можат да ги применат во работната средина. Комбинирањето на теоретските концепти со практичните активности се врши за подобро разбирање и применливост на знаењата.

8. Индивидуален пристап

Структурната поставеност на стручното образование ги зема предвид индивидуалните способности, интереси и потреби на учениците и дава поддршка на секој ученик да го достигне својот максимален потенцијал согласно со неговите преференции.

9. Доживотно учење

Наметнатото темпо на промени, кои се случуваат во економската, образовната и социјалната сфера, наложува да се стави акцент на различните форми на образование и обука кои се нудат во текот на целиот живот. Поставениот систем на стручно образование овозможува лесно продолжување на образованието во кој било момент од животот, како и признавање на претходното стекнато знаење.

10. Заштита на животната средина

Стручното образование е насочено кон стекнување знаења за екосистемите, климатските промени, обновливите извори на енергија и одржливото управување со природните ресурси. Преку анализа на еколошките проблеми, како и преку работа на конкретни работни места во текот на практично образование, учениците стекнуваат знаења и се соочуваат со решавање на вакви проблеми, кои ги мотивираат да преземаат конкретни чекори за зачувување на природата.

5. ВИДОВИ СТРУЧНО ОБРАЗОВАНИЕ

*„Стручноста е најдобриот пат кон успехот бидејќи ја претвора теоријата во реални решенија.“
– Алберт Ајнштајн*

Согласно со начинот на реализација на образованието за стекнување квалификација на ниво на образование, застапеноста на практичното образование кај работодавач и нивото на партнерство со работодавачот, исти квалификации може да се добиваат на два начина, и тоа преку: стручно образование или дуално стручно образование.

Стручното образование (класично)

Наставата во овој вид стручно образование се одвива во две средини: училишна средина, каде учениците се стекнуваат со теоретско знаење и работна средина, каде учениците реализираат практично образование кое може да се реализира кај работодавач или во реална работна средина (училишна компанија, училишна работилница и училишна лабораторија).

Дуално стручно образование

Дуално образование е стручно образование кое се реализира на две места за учење: во стручните училишта се учи теорија, додека кај работодавачите се врши обука за практичните содржини. Со помош на овој пристап доаѓа до заедничко дејствување на два правно одвоени носители на образование, без да постои единица на управување која е над нив, додека одговорноста за создавање компетентни кадри за пазарот на труд е одговорност на двата правни субјекти.

Дуално стручно образование во РСМ

Дуалното образование во Република Северна Македонија се воведува како дуален модел заснован на добри практики и искуства од државите кои имаат дуален систем за образование: Швајцарија, Германија, Австрија.

Дуалното образование е систем на образование каде реализацијата на практичното образование во една компанија се комбинира со училишни часови во стручно училиште. Ова е од голема важност бидејќи таквото комбинирање придонесува за развој на високо квалитетни практични вештини кои ги бараат работодавачите, т.е. компаниите. Соодветно, овој процес има значајно влијание врз зголемувањето на можностите за вработување на учениците, но уште поважно, го олеснува патот на учениците кон достоинствено и брзо вработување.

Дуалното образование во РСМ е модел на стручно образование со заедничко реализирање на образовниот придонес од страна на училиштата и претпријатијата, односно работодавачите. Постојат одредени пропишани права и обврски за ученикот (родителот/старателот), училиштето и работодавачот кои се регулирани со меѓусебен договор.

Клучни принципи во дуалното образование во Република Северна Македонија се:

- задолжителна **реализација на наставните планови и програми** на две места: во установа за стручно образование и обука и кај работодавач;
- **партнерство** меѓу училиштето, работодавачот и ученикот со јасна поделба на обврските и одговорностите на засегнатите страни;
- **слобода** на установата за стручно образование и обука и работодавачот во **определувањето на стручните и специфичните вештини** кои треба да ги постигнат учениците;
- **флексибилност** на времето и начинот на постигнување на вештините (прилагодување на наставните програми и интеграција на нови технологии и методи, персонализирано учење, прилагодени распореди на учење и слично)
- **посветеност** на работодавачот за постигнување компетенции кај учениците, **специфични за организацијата**.

5.1. Разлики помеѓу видовите стручно образование

Дуалното образование се разликува од стручното образование во:

- *Наставните планови и програми;*
- *Начинот на реализација на образованието.*

Наставни планови и програми

Во стручното образование се разликуваат наставните планови за дуално образование и наставните планови за стручно образование. Наставните планови за дуално образование носат ист назив на квалификација, ист број на часови по општообразовен модул и ист број на часови за стручниот дел, но, сепак, се разликуваат во застапеноста на практичното образование кај работодавач, отвореноста на програмите по УПР (учење преку работа) и феријална практика, како и можноста за интервенирање во програмирањето на соодветниот задолжителен изборен модул, особено во делот на практична настава.

Во дуалното образование, УПР кај работодавач и Феријалната практика е застапена со поголем број на часови.

Во стручното образование постојат наставни планови за дуално образование и наставни планови за стручно образование. Наставните планови за дуално образование и наставните планови за стручно образование имаат еднаков назив на квалификација, број на часови по општообразовен модул и број на часови за стручниот дел. Главната разлика е степенот на застапеност на практичното образование кај работодавач, отвореноста на програмите по УПР (учење преку работа) и феријална практика, како и можноста за интервенирање во програмирањето на соодветниот задолжителен изборен модул, особено во делот на практична настава.

Што се однесува до наставните програми за Учење преку работа кај работодавач, во стручното образование, тие се донесуваат од министерот за образование и наука, додека во

дуалното образование, наставните програми за учење преку работа се флексибилни, се изготвуваат од училиштето и претпријатието/компанијата, согласно со потребите на претпријатието/компанијата, а се донесуваат од директорот на училиштето.

Начин на реализација на образованието

Една од спецификите на дуалното образование во РСМ е:
Практичното образование (УПР и Феријална практика) **во сите години од образованието на ученикот се реализира кај еден ист работодавач** со цел ученикот да се подготви и да придонесува во продуктивноста на компанијата/институцијата, со што се придонесува работодавачот да има мотив да инвестира во развојот на ученикот.

Во случај кога структурата на работодавачи за одредена квалификација се микро, мали или средни претпријатија, можно е нивно комбинирање за формирање една паралелка. Во овој случај, општообразовните предмети и стручните модули учениците ги следат заедно, додека за практичното образование се распределуваат кај работодавачи со кои училиштето има потпишано **меморандум за соработка**. Во одредени квалификации спектарот на занимања опфатени со квалификацијата е широк, така што ученикот би добил практично образование во согласност со дејноста на компанијата/претпријатие. кое ќе биде прецизно наведен во додатокот на диплома за завршено средно образование.

Имплементацијата на дуалниот модел на стручно образование отпочнува со задолжително потпишување меморандум за соработка помеѓу училиштето и работодавачот, со што училиштето и работодавачот (особено работодавачот) се обврзуваат на заедничко образование (стекнување знаења и вештини) на учениците за одредена квалификација. Работодавачот е должен да потпише и Изјава за сериозност, согласно со формуларот пропишан од ЦРСОО и донесен од министерот за образование и наука.

Начин на финансирање на стручното образование

Училиштата се финансираат од Буџетот на Република Северна Македонија, согласно со утврдена методологија, но во финансирањето на дуалното образование може да учествуваат и работодавачите. Финансиското учество на работодавачите е преку обезбедување ментор, односно лице кое е вработено во компанијата, покривање на трошоците поврзани за реализација на практичното образование, согласно со трипартитниот договор, како на пример оброк на ученикот за време на практичното образование, ученички надомест, униформа/опрема за заштита при работа за учениците, санитарен и лекарски преглед (соодветно на квалификацијата), материјали за обука на работното место, превоз, можност за инвестирање во опрема и средства во училиштето, специфично осигурување и други специфични трошоци.

6. КАРАКТЕРИСТИКИ НА СТРУЧНОТО ОБРАЗОВАНИЕ ВО РСМ

„Квалификациите не се само сертификати, туку доказ за способноста да се решаваат реални проблеми и да се носат одговорности.“ – Мајкел Блумберг

6.1. Квалификации во стручното образование

Зголемувањето на конкурентноста, можностите за мобилност и обезбедувањето квалитет во стручното образование во голема мера зависат од усогласувањето на националните квалификации со Европската рамка на квалификации. Воведувањето на НРК обезбедува јасен и сеопфатен увид, како и стандардизирани процедури за дефинирање и елаборирање на:

- Компетенции (вклучувајќи ја референтната рамка за развој на компетенции);
- Стандардизација на компетенциите (како стандарди за квалитет);
- Стандарди на занимања (кои се дефинирани со компетенции);
- Сертификација на компетенции (што подразбира создавање образование и учење врз основа на компетенции, односно резултати од учењето).

За порационално организирање на стручното образование, занимањата кои се поврзани според бараните компетенции (знаења, вештини, способности) се обединуваат (групираат) во квалификации. Квалификација се однесува на едно занимање или група сродни занимања.

Квалификација претставува формален резултат од процесот на оценување и потврдување дека ученикот ги постигнал резултатите од учењето низ образовниот процес.

Постигнувањето одредена квалификација сведочи за способноста на поединецот да напредува во образованието или обуката и/или компетентност за вршење одредена работа во одредена област на работа.

Квалификациите се стандардизираат со Стандардот на квалификација изработен согласно со Методологија за изработка на стандарди на квалификации²⁰ и служи како основа за изработка на наставните планови, модулите, наставните и испитните програми.

Основа за изработка на стандардот на квалификација е стандардот на занимање со кој се утврдува описот на работите и работните активности во рамките на одделни занимања. Стандардите на занимања се изработуваат согласно со Методологија за изработка на стандарди на занимања.²¹

Резултатите од учењето содржани во стандардите за квалификација ги прават квалификациите јасни и транспарентни. Тие се стекнуваат по завршување на одредена програма што води до квалификација. Тие овозможуваат транспарентност, споредба, препознавање и пренесување на квалификациите во различни образовни институции на национално ниво. Исто така, резултатите од учењето, како заедничка референтна основа,

²⁰ [Metodologija za razvoj na standardi na kvalifikacii.pdf - Google Drive](#)

²¹ [metstndzanim17.pdf](#)

играат важна улога во меѓународната мобилност, како и во доживотното учење и вреднувањето на различните искуства во учењето.

Видови квалификации

Квалификациите се групирани во сектори според заедничките секторски, стручни и научни основи на работата што ја покриваат. Секторот е највисоката форма на организирање на образовниот процес во стручното образование и обука. Тоа се утврдува со постоењето на заедничка содржина за сите квалификации од одредено ниво во рамките на секторот. Според овој критериум, за поголем број сродни квалификации се воспоставуваат заеднички општообразовни и стручни модули, а со тоа се конституираат потесни потсектори кои покриваат помала област на работа.

Во зависност од карактеристиките на работата, односно од специфичноста и сродноста на образовните барања, сите квалификации во стручното образование и обука, од II до V Б-Б ниво од Националната рамка на квалификации, се распоредени во 16 (шеснаесет) сектори:

- 01 Геологија, рударство и металургија
- 02 Градежништво и геодезија
- 03 Графичарство
- 04 Економија, право и трговија
- 05 Електротехника и информатички технологии
- 06 Здравство и социјална заштита
- 07 Земјоделство, рибарство и ветеринарство
- 08 Лични и други услуги
- 09 Машинство
- 10 Сообраќај, транспорт и складирање
- 11 Текстил, кожа и слични производи
- 12 Угостителство и туризам
- 13 Хемија и технологија
- 14 Шумарство и обработка на дрво
- 15 Спорт и рекреација
- 16 Уметност

Секторите на квалификации содржат потсектори. Потсекторите ги дефинираат секторски комисии според содржината на работата, во согласност со потребите на пазарот на труд, стопанството, општеството и образованието, како и при групирањето на квалификациите кои имаат иста или слична содржина на знаења и вештини, односно резултати на учење. (член 14 од Закон за НРК)

Нивоа на квалификации

Според специфичноста на занимањата и резултатите од учење во квалификацијата, структурирани во описи на нивоата од рамката на НРК, стручното образование и обука препознава:

- II ниво на квалификација кое се однесува на средно стручно образование во траење до две години. Обемот на квалификацијата изнесува 120 ЕКССОО кредити.
- III нивото на квалификации кое се однесува на средно стручно образование во траење од три години. Обемот на квалификацијата изнесува 180 ЕКССОО кредити.
- IV ниво на квалификација се однесува на средно стручно образование во траење од четири години. Обемот на квалификацијата изнесува 240 ЕКССОО кредити.
- VБ ниво на квалификација се однесува на постсредно образование. Обемот на квалификацијата изнесува 60-120 ЕКССОО кредити.
-

Квалификациите од II, III, IV и V Б ниво ги определуваат потребните знаења, вештини и компетенции во смисла на самостојност и одговорност, кои водат кон полесно и побрзо вработување или овозможуваат продолжување на образованието и ја одразуваат севкупноста на резултатите од учењето што ученикот ги стекнал во текот на своето образование.

Стекнување квалификации

Стручното образование обезбедува стекнување на образовни квалификации, но овозможува и стекнување на стручни квалификации.

Образовните квалификации се стекнуваат со завршување на образование за јавно донесени образовни програми и постигнување на резултатите од учење од истите, по извршена проверка, пропишана со закон. Квалификациите, според опфатот на општото и на стручното знаење и на компетенциите, овозможуваат личен и професионален развој, односно можност за продолжување на образованието или за вклучување на пазарот на труд (вработување).

Стручните квалификации во текот на образовниот процес се стекнуваат за дел од јавно донесени образовни програми или за завршен модул, како и со завршување на посебни програми за образование на возрасните или преку валидација на неформалното образование и информалното учење по извршена проверка во согласност со закон. Овие квалификации претставуваат формално призната оспособеност за извршување работи во рамките на едно или повеќе занимања на определено ниво на барања. По завршување на модулот, лицето се стекнува со сертификат со соодветен додаток на сертификат.

Изборот на модулите од страна на индивидуата во текот на образованието, обезбедува стекнување квалификации од различни нивоа. Во согласност со можностите и интересот на индивидуата и со изборот на модулите, се стекнуваат со стручни квалификации и/или образовни квалификации од пониски нивоа (II и III), како и со можност за стекнување образовни квалификации од IV ниво на квалификација.²²

Преку избор на модули кои се лесно менливи и лесно приспособливи на потребите на пазарот, се обезбедува релевантен и флексибилен систем на стручно образование.

²² Детално објаснување во делот Програмска структура

Новиот пристап на стекнување квалификација обезбедува:

- инклузија на сите лица вклучени во системот на стручно образование и полесен премин на пазарот на труд;
- поголемо внимание кон индивидуалните потреби и можности, особено на лицата со попреченост, учениците од маргинализираните и социјално загрозените семејства, учениците кои предвреме го напуштаат школувањето, лицата кои губат работа и повторно сакаат да се вратат на работа;
- лесен пристап во процесот на преквалификација и доквалификација;
- можност за развој на компетенции на надарените и талентирани ученици.²³

6.2. Модуларизација

Модуларизацијата е клучен фактор за брза и флексибилна интервенција во согласност со промените на пазарот на труд на локално, регионално, национално и меѓународно ниво и обезбедува лесна мобилност низ системот.

Со тоа се поттикнува движење на учесниците низ различните патишта на образование/обука или места за учење.

Модуларниот пристап ја зајакнува врската меѓу теоријата и практиката и обезбедува:

- поголема флексибилност (внатрешна и надворешна) во системот за СОО. Континуираниот премин меѓу нивоата и можноста на стекнување квалификација после секоја учебна година во рамките на еден сектор/потсектор го прави системот лесен за премин од пониско кон повисоко ниво, но и лесен за излез на пазарот на труд и враќање во образовниот процес по извесен временски период;
- позитивен ефект при вработувањето на младите;
- флексибилно СОО поттикнато од пазарот на труд;
- индивидуален пристап за континуирано и доживотно учење;
- јасна врска меѓу иницијалното и континуираното образование/обука преку вертикалната и хоризонталната мобилност меѓу програмите;
- акумулација и трансфер на кредити во согласност со Европскиот кредит систем за СОО (ECVET). Со него се олеснува трансферот на учењето, стекнато и оценето кај нас и во странство и им овозможува на учениците да ги надградуваат квалификациите преку добивање кредити од повеќе земји.

Модуларизацијата на сите нивоа на стручно образование обезбедува поврзување на формалното и неформалното образование.

²³ Детално објаснување во делот Дигитализација и иновации

6.2.1. Модули во стручното образование

Модулот е основа за планирање на активностите и содржините за постигнување на резултатите од учење. Модулите можат да бидат составени од најмалку еден или најмногу три наставни предмети. Модулот претставува една целина.

За видливост на компетенциите кои се стекнуваат во рамките на модулот, како и за видливост на влезот и излезот во модулот, ќе се изработи документ согласно со Образецот за модул кој ги опфаќа елементите неопходни при дизајнирањето на еден модул заснован на компетенции. (Прилог1).

6.2.2. Наставни програми во стручното образование

Наставните програми во стручното образование се модуларно дизајнирани со јасно дефинирани резултати од учењето и критериуми за вреднување.

Содржините и активностите во модуларните единици треба да овозможат ученикот да ги постигне резултатите од учењето коишто, пак, одговараат на описите согласно со нивото и со годината на изучување.

Исто така, во наставните програми јасно треба да бидат дефинирани и стандардите и критериумите за оценување, со кои се докажува колку и дали се постигнати резултатите од учењето. Ова е многу важно за да може процесот на вреднување и оценување да биде објективен, конзистентен и транспарентен. Моделот на наставна програма го утврдува министерот за образование и наука, по предлог даден од страна на БРО и ЦРСОО.

6.2.3. Резултати од учење

Основна карактеристика на стручното образование е неговата насоченост кон резултатите од учење. Резултатите од учење се дефинираат како знаења, вештини и компетенции во смисла на самостојност и одговорност. Како такви, тие ја прават основата за планирање, организирање и реализирање на образованието и вреднувањето на постигањата на учениците и на целокупниот процес на образованието и учењето.

Модуларните единици треба да поседуваат јасно дефинирани резултати од учење кои се во корелација со соодветниот стандард на квалификација и компатибилни со описите за соодветното ниво на квалификација од НРК.

Резултатите од учењето, начинот и критериумите за нивното вреднување се дефинираат пред почетокот на процесот на образованието и им се познати на наставниците, на менторите и на кандидатите. Врз основа на нив се определува и се дефинира процесот на образованието и учењето, проверката на знаењата, вештините и компетенциите за стекнување на квалификацијата. Наставните програми се засновани на резултати од учење, кои треба да:

- бидат јавни и достапни на сите заинтересирани;
- го елаборираат начинот на организацијата, на реализацијата и на вреднувањето на образовниот процес;
- ги вклучуваат стандардите на постигањата по програмските подрачја и програмите/модулите.

Спецификацијата на резултатите од учење се базира врз јасно дефинирани процедури и методологии на работа, а во нивна изработка можат да бидат вклучени различни учесници како што се: наставници, ментори, универзитетски наставници, претставници од работодавачи, синдикати и друго.

6.2.4. Кредитен систем во стручното образование

Кредитниот систем ЕКССОО (ECVET) во стручното образование и обука се заснова на заедничките принципи за обезбедување квалитет, наведени во *Заклучоците на Советот на Европа од 28 мај 2004 година за осигурување на квалитет во стручното образование и обука и во Препораката на Европскиот парламент и на Советот од 18 јуни 2009 година за воспоставување рамка за обука и референцирање на европската рамка на квалитет*²⁴. ЕКССОО (ECVET) се однесува на резултатите од учење, кои може да се постигнат преку различни форми и начини на образование и учење на сите нивоа на НРК и на Европската рамка на квалификации (EQF), а потоа да се препознаат и пренесат. На овој начин, ЕКССОО (ECVET) придонесува за глобалните цели во промовирањето на доживотното учење и зајакнување на вработливоста, отвореноста за мобилност и социјалната вклученост на оние на пазарот на труд и оние во образовниот процес. Тој особено го поттикнува развојот на флексибилни и индивидуализирани патеки и препознавање на оние резултати од учењето кои се стекнуваат преку неформално и информално учење. ЕКССОО (ECVET) треба да обезбеди надополнување и комплементарност помеѓу кредитниот систем што се користи во образованието и Европскиот систем за трансфер и акумулација на кредити (ЕКТС), кој се користи во високото образование. На тој начин придонесува за поголема пропустливост помеѓу различните нивоа на образование и обука, во согласност со релевантното законодавство и практики. Имплементацијата на ЕКССОО (ECVET) во стручното образование и обука треба да:

- ја олесни и поттикне мобилноста на учениците во и надвор од образовниот систем;
- го олесни патот до пазарот на труд, преку оценување и препознавање на стекнатите компетенции;
- дозволи акумулација на кредитни поени, неопходни за завршување на наставната програма и пренос на кредитни поени од една наставна програма во друга;
- го олесни повторното вклучување на поединците во образованието и доживотното учење;
- го олесни препознавањето на резултатите од учењето стекнати во формалното, неформалното и информалното (искуственото) учење;
- го поттикне планирањето на различни видови активности за учење на учениците со цел да се постигнат целите на програмата (практична настава, проектна работа) работа, семинарска работа, самонасочено учење итн.).

Алатките и методологијата на ЕКССОО (ECVET) содржат опис на квалификациите во форма на модули со соодветно одредени точки, процес на пренос и акумулација на

²⁴ Службен весник на Европската Унија, 8.7.2009, p1.

комплементарни документи, како што се договори, записници од документи и упатства за користење на ЕКССОО (ECVET).

ЕКССОО (ECVET) во рамките на мобилноста има за цел да овозможи препознавање на резултатите од учењето во согласност со домашното законодавство, со цел добивање квалификација. Треба да се напомене дека ЕКССОО (ECVET) не подразбира никакви новостекнати права на граѓаните коишто автоматски би им ги признале резултатите од учењето или кредитите. Неговата примена за определена квалификација е во согласност со законодавството, правилата и регулативите кои важат во државата .

6.2.5. Модулот како дел од квалификацијата

Модулот претставува компонента на квалификација, кој се состои од кохерентен сет знаења, вештини и компетенции кој може да се оцени и верификува со одреден број на соодветни ЕКССОО (ECVET) поени. Една квалификација се состои од збир на модули. Така, еден ученик може да стекне квалификација преку акумулирање на потребните модули, постигнати во различни земји и различни контексти (формални и, каде што тоа е соодветно, неформални и информални), придржувајќи се до домашното законодавство кое се однесува на акумулирање модули и признавање на резултатите од учењето. Модулите кои сочинуваат една квалификација треба да се:

- опишани на јасен и разбирлив начин и да ги посочат содржаните знаења, вештини и компетенции;
- дизајнирани и организирани на кохерентен начин во поглед на општата квалификација;
- дизајнирани на начин кој овозможува дискретно оценување и валидација (препознавање) на резултатите од учењето содржани во тој модул.

Модулот може да биде специфичен за една квалификација или заеднички, за неколку квалификации. Очекуваните резултати од учењето кои го дефинираат модулот можат да се постигнат без оглед на тоа каде или како се остварени.

Модулот не е еднаков со компонента на формална програма за образование или обука. Правилата и процедурите за дефинирање на карактеристиките на модулите, како и на резултатите од учењето, комбинирањето и акумулирањето на модули за определена квалификација се дефинираат од надлежни институции и партнери кои се вклучени во процесот на обука според националните или регионалните прописи и легислатива.

Обемот на секој модул на наставниот план во СОО кој е започнат и завршен во една училишна година не треба да биде со вредност помала од 4 ЕКССОО (ECVET) поени. Пожелно е потесните стручни модули (ЗИМ, ЗСМ) да носат ист број на ЕКССОО (ECVET) поени. Со тоа се овозможува, преку нивно комбинирање, да се обезбеди разновидност на излезните квалификации, да се зголеми можноста за избор во рамки на наставниот план и да се овозможи стекнатите кредити, т.е. успешно завршените модули да се пренесуваат меѓу различни наставни планови и програми.

Оваа постапка важи и за изборните модули. Во функција на поголема флексибилност на наставните планови во стручното образование се препорачува, при дефинирање на главниот

наставен план (core curriculum) за сите нивоа на стручно образование, да се одреди обемот на теоријата и практичната настава само со вкупниот број на ЕКССОО (ECVET) кредити (проценти или наставни часови), без распределба по одделни предмети или години на образование.

6.2.6. Трансфер и акумулирање на резултати од учењето, ЕКССОО (ECVET) партнерства

Во ЕКССОО (ECVET) модулите постигнати во еден образовен систем (држава/економија) се оценуваат и потоа, откако успешно ќе се оценат, се трансферираат во друг различен образовен систем (економија/држава). Во овој втор контекст, тие се верификуваат и се признаваат од надлежна институција како дел од барањата на квалификацијата која лицето се стреми да ја стекне. Потоа, модулите можат да се акумулираат за заокружување на квалификацијата, во согласност со домашни или регионални правила. Процедурите и упатствата за оценување, валидација, акумулирање и признавање на модулите се дизајнираат од релевантни надлежни институции и партнери вклучени во процесот на обука. Трансферот на кредити, заснован на ЕКССОО (ECVET) кој се применува на резултати од учењето постигнати во формален образовен контекст, се овозможува со формирање партнерства и мрежи кои вклучуваат надлежни институции, овластени во сопствениот систем (држава/економија) да доделуваат квалификации или единици или кредити за постигнати резултати од учењето заради трансфер и валидација.

Воспоставувањето на партнерства има за цел:

- да обезбеди општа рамка за соработка и вмрежување меѓу партнерите, утврдена во Меморандум за разбирање со кои се воспоставува клима на заемна доверба;
- да им помогне на партнерите во дизајнирањето на специфична поставеност на трансферот на кредити за учениците.

Меморандумот треба да потврди дека партнерите:

- го прифаќаат статусот на другите партнери како надлежни институции;
- ги прифаќаат критериумите и процедурите на другите партнери за обезбедување квалитет, оценување, валидација и признавање како задоволителни, со цел да се овозможи трансфер на кредити;
- се согласуваат со условите за функционирање на партнерството, како што се целите, времетраењето и решенијата за преглед на Меморандумот;
- се согласуваат со споредливоста на соодветните квалификации за целта на трансфер на кредити, применувајќи ги референтните нивоа утврдени во ЕРК;
- утврдуваат други учесници и надлежни институции кои можат да се вклучат во процесот и нивните функции. За да може да се примени ЕКССОО (ECVET) на резултатите од учењето постигнати во неформален и информален контекст на учење или надвор од рамката на некој Меморандум, надлежната институција која е овластена да доделува квалификации или модули или кредити треба да ги утврди процедурите и механизмите за идентификација, валидација и признавање на овие резултати од учењето по пат на доделување соодветни

модули и со тоа поврзани ЕКССОО (ECVET) поени. Надлежни институции во РС Македонија може да бидат Регионалните центри за стручно образование, училиштата и други установи верифицирани од Министерството.

6.2.7. Договор за учење и индивидуален препис

При реализацијата на ЕКССОО (ECVET) со трансфер на кредити партиципираат две партнерски институции („институцијата примател“ и „институцијата испраќач“), како и конкретен мобилен ученик. Постапката подразбира склучување Договор за учење меѓу двете партнерски и надлежни институции за процесот на обука и за валидација, како и ученикот, наведен во содржината од Меморандумот за разбирање.

Договорот треба да:

- ја прецизира надлежната „институција испраќач“²⁵ и надлежната „институција примател“²⁶
- ги конкретизира посебните услови за период на мобилност, како на пример идентитетот на ученикот, времетраењето на периодот на мобилност, резултатите од учењето што се очекува да се постигнат и односите ЕКВЕТ (ECVET) поени.

Договорот за учење треба да утврди дека, ако ученикот ги постигне очекуваните резултати од учењето и тие позитивно се оценат од „институцијата примател“, „институцијата испраќач“ треба да ги верификува и признае како дел од барањата на квалификацијата, согласно со правилата и процедурите утврдени од надлежната институција. Трансферот меѓу партнерите може да се однесува на резултати од учењето постигнати во формален и, таму каде што ова е соодветно, неформален и информален контекст. Така, трансферот на кредити за постигнати резултати од учењето се одвива во три фази:

- „институцијата примател“ ги оценува постигнатите резултати од учењето и на ученикот му доделува кредити; постигнатите резултати од учењето и соодветните ЕКССОО (ECVET) поени се забележуваат во „индивидуалниот препис“ на ученикот;
- „институцијата испраќач“ ги верификува кредитите во вид на соодветен документ на постигањата на ученикот;
- потоа „институцијата испраќач“ ги признава стекнатите резултати од учењето. Ова признавање овозможува доделување на модулите и нивните соодветни ЕКССОО (ECVET) поени, во согласност со правилата на системот на „институцијата испраќач“.

Валидацијата и признавањето од страна на надлежната „институција испраќач“ зависи од оценувањето на резултатите од учењето како успешно од страна на надлежната „институција примател“, во согласност со договорените процедури и критериуми за осигурување квалитет.

²⁵ Институција испраќач“ е онаа институција која ќе ги валидира и признава резултатите од учењето постигнати од ученикот.

²⁶ „Институција примател“ е онаа институција каде се одвива обуката за резултатите од учењето и која ги оценува постигнатите резултати од учењето.

6.2.8. ЕКССОО (ECVET) поени

Што претставуваат ECVET поените, а што ECVET кредитите?

ECVET поени (ECVET points) - вкупен обем на учењето што треба да го заврши ученикот во рамките на една квалификација, односно мерач за обемот на целата програма.

ECVET кредити (ECVET credits) - остварени резултати од учење што се признаваат како дел од квалификацијата или цела квалификација, односно доказ за стекнати конкретни знаења, вештини и компетенции.

Поените се ставаат во програмите за планираниот вкупен обем на учење, додека кредитите се ставаат за остварени резултати од учење во јавните документи.

ЕКССОО (ECVET) поени даваат комплементарни информации за квалификациите и за модулите во нумеричка форма. Тие немаат никаква вредност надвор од стекнатите резултати од учењето за определена квалификација на кои се однесуваат, а воедно го одразуваат постигањето и акумулирањето на модули. За да се овозможи заеднички единствен пристап кон користењето на ЕКССОО (ECVET) поени, се применува конвенција според која се доделуваат 60 поени за резултати од учењето кои се очекува да се постигнат во текот на една учебна година во формално редовно стручно образование.

Во ЕКССОО (ECVET), поени обично се распределуваат во две фази: ЕКССОО (ECVET) поени се распределуваат прво за една квалификација како целина, а потоа на нејзините модули. За определена квалификација се зема еден формален контекст на учење како референтен и, врз база на договор, се утврдува вкупниот број кредити за таа квалификација. Од овој вкупен број, потоа се распределуваат ЕКССОО (ECVET) поени на секој модул според неговата релативна тежина во рамките на квалификацијата. За квалификации кои немаат референтни формални патишта за учење, ЕКССОО (ECVET) поените можат да се распределат со проценка преку споредување со друга квалификација која има референтен формален контекст.

За да се утврди споредливоста на квалификациите, надлежната институција треба да се повика на соодветното ниво во НРК и во ЕРК, или на сличноста меѓу резултатите од учењето во сродно стручно поле.

Релативната тежина на еден модул, во однос на определена квалификација, се утврдува во согласност со следниве критериуми или нивна комбинација:

- релативната важност на модулот за учество на пазарот на труд, за напредување кон други нивоа на квалификации или за социјална интеграција;
- комплексноста, опфатот и обемот на модулот;
- оптовареност неопходна за ученикот да стекне знаење, вештини и компетентност кои се потребни за модулот.

Релативната тежина на кој било модул кој е заеднички за неколку квалификации, изразена во ЕКССОО (ECVET) поени, може да варира од една до друга квалификација.

Доделувањето на кредити на секој модул подразбира:

- број на наставни часови (контакт часови) меѓу ученикот и наставникот предвиден со модулот;
- број на часови за индивидуална работа за одреден модул, т.е. домашни работи, проучување на литература, подготовка за настава, семинарски или проектни трудови, самостојна изработка на илустрации, модели и сл.;
- број на часови за практично образование/обука (на училиште или во фирма).

Распределувањето на ЕКССОО (ECVET) поени обично претставува дел од дизајнот на квалификациите и модулите.

Успешното стекнување на квалификација или на модулите повлекува доделување на соодветни ЕКССОО (ECVET) поени, независно од реалното време кое е потребно тие да се стекнат.

Трансферот на модулот вообичаено подразбира трансфер на соодветните ЕКССОО (ECVET) поени, така што тие се вклучени кога ќе се признаат трансферираните резултати од учењето, во согласност со домашни или регионални правила. Останува на надлежните институции да ги разгледаат, доколку е неопходно, ECVET кредитите кои треба да се земат предвид, сè додека правилата и методологиите кои се утврдени за оваа цел се транспарентни и се базираат на начела за обезбедување квалитет.

Секоја квалификација стекната по пат на неформално или информално учење, за која може да се утврдат формални патишта за учење, и нејзините соодветни модули носат исти ЕКССОО (ECVET) поени, како и референтната вредност, бидејќи се постигнати истите резултати од учењето.

7. ПРОГРАМСКА СТРУКТУРА ВО СТРУЧНОТО ОБРАЗОВАНИЕ

„Програмската структура на стручното образование треба да биде динамична, фокусирана на развој на вештини кои се во контекст на потребите на пазарот на труд и брзо се адаптира на технолошките промени.“ – Герд Леонард

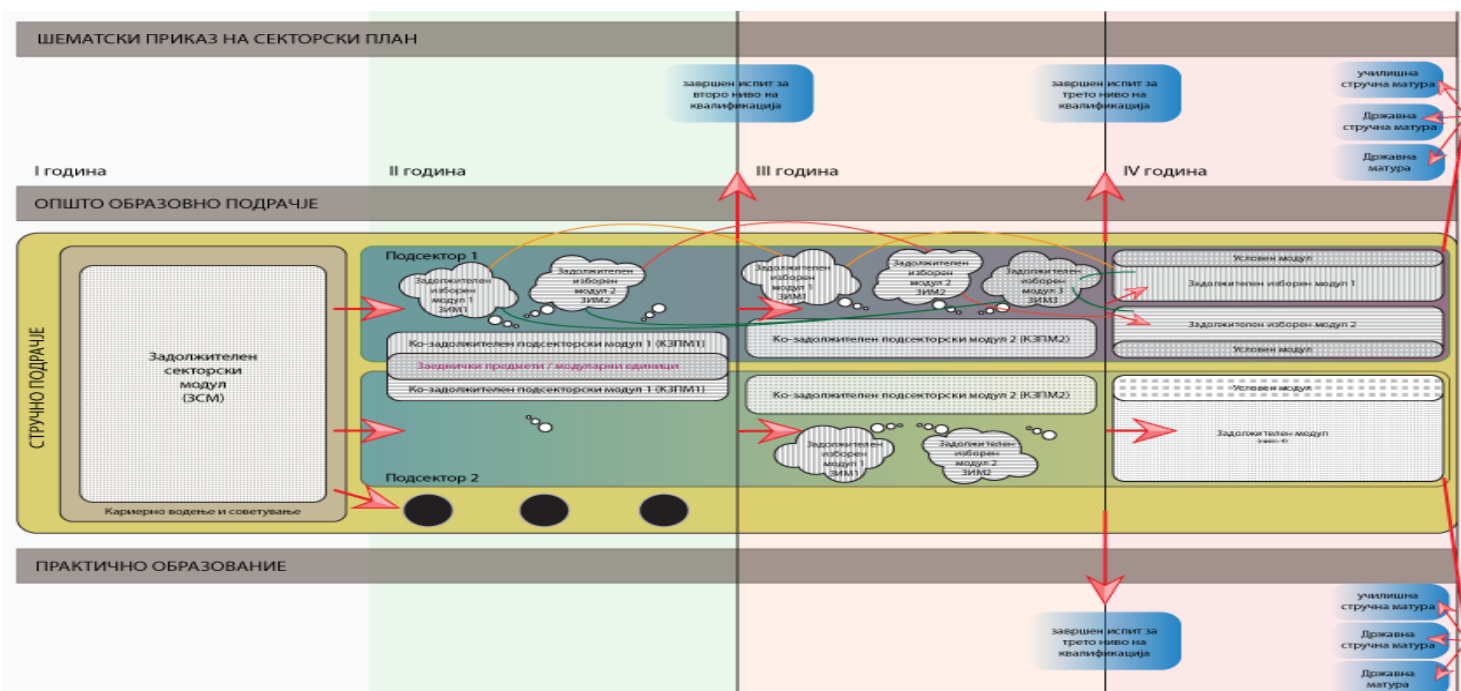
Поставената програмска структура на стручното образование се обидува да ги инкорпорира стандардите во образованието и да придонесе за скалесто стекнување квалификации од различни нивоа, овозможувајќи стекнување квалификации од пониски нивоа на НРК, како и можност за излез на пазарот на труд. Следејќи го овој образовен пат ќе се овозможи развој на иновации и креативност, продолжување на образованието и стекнување квалификации од повисоко ниво од НРК.

7.1. Секторска шема

Секторска шема претставува систематски приказ на стекнување квалификации од ниво 2, 3, и 4 од НРК во рамките на еден сектор. Секторска шема се изработува за секој сектор.

Секторските шеми се развиваат по изработката на функционална анализа на секторот, базирана на Методологијата за развивање стандард за анализа на сектори²⁷. Подолу е дадена слика која претставува приказ на секторска шема, врз основа на која ќе се развиваат останатите секторски шеми за секој сектор одделно.

Во прилог на документот е слика од модел на шематски приказ.



Секторската шема, исто така, ја покажува постапката за хоризонтална проодност во одреден потсектор. Што се однесува на хоризонталната проодност во рамките на секторот, доколку разликата во потсекторските модули е поголема од 30 %, се изработува програма за проодност.

Задолжителниот секторски модул (ЗСМ) и козадолжителните потсекторски модули (КЗПМ) се стандардна/неменлива категорија во рамките на секторот, односно потсекторот, **и се задолжителни за сите квалификации во зависност од нивото на квалификацијата.**

- Задолжителен секторски модул (ЗСМ) се состои од предмети креирани од модуларни единици, односно резултати од учење, кои се основа за развој на знаења и вештини во секторот.
- Козадолжителните потсекторски модули (КЗПМ) се состојат од предмети креирани од модуларни единици, односно збир на резултати од учење, кои се потребни да се постигнат во сите квалификации од исто ниво во рамките на еден потсектор. Во рамките на секој потсектор се дефинираат сите квалификации од второ, трето и четврто ниво од НРК.

²⁷ [Methodology for Sector Standards MK-1](#)

- Задолжителни изборни модули (ЗИМ) – се состојат од предмети креирани од модуларни единици, односно секој модул претставува збир од резултати од учење, специфични за одредена квалификација. Тие претставуваат збир на резултати од учење во одреден обем за стекнување компетенции кои одговараат на соодветното ниво четири од НРК. Се избира само еден ЗИМ од листата на ЗИМ. По завршување на ЗИМ се добива сертификат со додаток на сертификат. Доколку се прекинува понатамошното образование по реализација на ЗИМ (од втора и/или трета и/или четврта година), за да се добие диплома за стекната квалификација од 2 и 3 ниво, се полага завршен испит, додека за стекната квалификација од 4 ниво се полага училишна матура, државна стручна матура или државна матура.

Во зависност од секторот односно потсекторот, завршувањето на ЗИМ не може да обезбеди стекнување образовна квалификација, туку со завршување на ЗИМ се добива делумна квалификација која обезбедува премин во следно ниво на квалификација.

За секој сектор и потсектор во рамките на секторската шема се предлага ЗИМ. Со развојот на техниката и технологијата, потребата на пазарот на труд и слични потреби, во рамките на секторот односно потсекторот може да се придаваат нови ЗИМ.

Во *дуалното образование*, согласно со потребите на работодавачот, на ниво на училиште-работодавач може да се направат интервенции во ЗИМ.

- Условниот модул (УМ) е модул за проодност, што помага за стекнување четврто ниво на квалификација. Се состои од базични резултати од учење од сите ЗИМ во рамките на истиот потсектор коишто се нудат во третата година од образованието, со назнака дека пристапот на изучување е индивидуален, т.е. се изучуваат само тие модуларни единици кои не се опфатени со ЗИМ во трета година.
- Практичното образование (ПО) се состои од УПР и Феријална практика и има секторски/потсекторски карактер со фокус на стекнување вештини поврзани со ЗИМ и (СМ).

7.2. Компетенции во стручното образование

Како и другите водечки земји во Европа, РС Македонија влегува во економија заснована на знаење, што значи дека пазарот на труд ќе бара идниот кадар да поседува низа вештини засновани на високо развиени когнитивни и интерперсонални вештини. Покрај компетентноста од стручната област и трендовите од областа, вештини за зелена транзиција, и областа на „основната“ писменост, вештините за математичка и дигитална писменост, идниот кадар мора да биде компетентен и за низа трансверзални вештини или вештини за вработување, вклучувајќи комуникација, соработка, одговорност, креативност, анализа и критичко размислување.

Во Законот за Националната рамка на квалификации, овие вештини за вработување се нарекуваат Клучни компетенции и се дефинирани како: „збир на компетенции на одредено ниво, неопходни за задоволување на личните, социјалните и професионалните потреби на поединецот во процесот на доживотното учење“.

Осумте клучни компетенции што се дефинирани во Законот за НРК и согласно со најновиот документ од ЕК од 2019 година, се нарекуваат Клучни компетенции за доживотно учење, тие се: 1. Компетенција писменост, 2. Мултилингвална компетенција, 3. Математичка компетенција, технологија и инженерство; 4. Дигитална компетенција 5. Персонална, социјална и компетенција за учење како да се учи, 6. Граѓанска компетенција, 7. Компетенција за претприемништво и 8. Компетенција за културна свесност и изразување.

Дополнително, една од целите на Националната рамка на квалификации е да ја промовира важноста на овие клучни компетенции, како и на професионалните/техничките компетенции што е во согласност со најновиот документ.

Промените во стручното образование ги инкорпорираат потребите од промовирање и развој на стручните и клучните компетенции кои во моментот се бараат на пазарот на труд. Оттука произлегува и потребата тие да бидат инкорпорирани во програмите за стручно образование.

Компетенциите можат да бидат специфични за предмет или генерички. Целта на наставната програма е токму развој на компетенциите кои ќе се формираат во различните модули и ќе се оценуваат во различни фази.

Компетенциите, всушност, претставуваат референтни точки за дизајнот на наставната програма и за евалуацијата. Тие овозможуваат флексибилност и автономија во градењето на наставната програма. Во исто време, тие обезбедуваат заеднички јазик за опишување на она на кое се однесуваат. Кога говориме за генеричките компетенции, се мисли на трансверзални активности, вештини и способности какви што се способноста да се врши анализа и синтеза, капацитетот за независно учење, соработка и комуникација, упорност, критичко размислување, способност за лидерство, организациски и планерски способности итн. Со други зборови, се зборува за квалитети кои се користат во секојдневни ситуации, а не само оние кои се поврзани со конкретна предметна област. Но, најголемиот дел од нив може да се развиваат, негуваат или уништат со соодветни или несоодветни методологии и формати за изведување настава и учење.

Освен овие, поопшти компетенции, има потреба од негување и на поконкретни компетенции поврзани со предметот (вештини и знаења). Вештините поврзани со предметите се релевантните методи и техники кои се однесуваат на различните дисциплински области, како на пример анализа на антички документи, хемиски анализи, техники на избирање примероци итн., согласно со предметната област.

Покрај другите промени, новиот концепт се заснова на реформирање на наставните планови на сите нивоа на стручното образование, со тоа што се обезбедува **стекнувањето на компетенциите да се одвива скалесто со можност (согласно со спецификите на секторот) да се добие квалификација по завршување на секоја година (втора, трета и четврта година) од стручното образование.** Со оваа интервенција ќе се обезбеди квалификуван кадар со квалификациите потребни на пазарот, а се неидентификувани и/или непознати за младите.

Главниот фокус на *општото образование* за сите нивоа на стручно образование е во развојот на вештини од јазичната писменост, комуникацијата, математичката писменост и дигиталната писменост. Развојот на овие вештини треба да биде усогласен со развојот на клучните компетенции, според барањата на пазарот на труд и потребите на општеството, како и во согласност со возраста на ученикот и годината на изучување, односно нивото на образованието. Основната функција на општото образование е развивање на општата култура, особено на вредностите на граѓанското општество, интерперсоналната и групната комуникација, употребата на современи комуникациски медиуми, општата подготовка за работа и подготовката за понатамошно образование и доживотно учење. Претходното образование на учениците, нивните психофизички способности и вкупното расположливо време за стекнување стручно образование го одредуваат видот и обемот на општото образование. Врз основа на овие критериуми се утврдува минималното потребно општо образование, односно основната застапеност на општообразовното подрачје со кое се постигнува минималниот општообразовен стандард на секое ниво на образование.

Стручното образование на сите нивоа става поголем фокус на стручната основа што е потребна за образовниот сектор, потсекторот и квалификацијата што се изучува. Оваа поврзаност претежно се дефинира од работодавачите бидејќи тие се консументите на кадрите кои излегуваат од СОО кои најдобро можат да го дефинираат знаењето потребно за нивните соодветни сектори и занимања. Основна функција на стручното образование е да овозможи научно-техничка основа за секторот, потсекторот и квалификацијата, а модулите и предметите претставуваат основа за непречено и рационално напредување во стручното образование во рамките на истиот сектор или потсектор, овозможуваат брза и ефикасна преквалификација во секое занимање во рамките на секторот и го рационализираат преминот кон сродни професии.

Содржината на модулите и наставните програми, како за стручните така и за општите предмети, треба да го одразува пристапот кон стручното образование заснован на компетенции. Во делот на стручното образование преку холистички пристап се инкорпорираат претприемачките, дигиталните и зелените вештини.

Практичната настава е дел од модул (посебен предмет во рамките на модулот) кој претставува организирана наставна училишна форма која им овозможува на учениците да стекнат знаења, вештини и навики кои се неопходни за извршување на работата во рамките на квалификацијата и обуката за брзо вклучување во процесите на специфична работна технологија.

Практичната настава им овозможува на учениците покрај професионалните вештини да стекнат и вештини, како што се: тимска работа, комуникација, организациски вештини, професионален пристап итн.

Со реализацијата на практичната настава учениците подобро ја разбираат квалификацијата за која се образуваат и работата што можат да ја извршуваат. Практичната настава е задолжителна и тоа:

- во училишни објекти (работилници, лаборатории, стопанства, реални училишни компании и сл.);
- во реална работна средина, односно во соодветни претпријатија.

Практично образование се состои од два вида:

- *Учење преку работа кај работодавач,*
- *Феријална практика.*

Учењето преку работа кај работодавач (УПР) е процес на учење што се случува кога учениците вршат одредена работа во реална работна средина и тоа претставува образовна стратегија која им нуди на учениците стекнување работно искуство од реалниот живот. Учењето преку работа овозможува стекнување компетенции за полесно и побрзо вклучување во работниот процес и постепено преземање на одговорностите кои произлегуваат од работниот процес.

Овој вид учење помага во развивањето на поопшти специфични вештини потребни за одредени професии, како технички вештини, меки вештини и способност за решавање проблеми. Учењето преку работа вклучува менторство од искусни професионалци, што овозможува персонализирано насочување и поддршка.

Програмата за учење преку работа кај работодавач има флексибилен пристап и им овозможува на компаниите да ја приспособат нејзината реализација според потребите и според можностите до нејзина целосна реализација. Училиштето прави флексибилен распоред (по потреба и различен за секоја недела) во насока на обезбедување успешна реализација на УПР.

Промената која се воведува во оваа Концепција за стручно образование е тоа што програма за УПР во текот на сите години од образованието, ученикот може да ја реализира кај различни работодавачи или во реална училишна компанија. Начинот на организација и реализација е пропишан во Упатство за учење преку работа, изготвено од ЦРСО, СКСМ и МОН.

Доколку нема соодветен работодавач за реализација на дел од програмата за Учење преку работа, таа може да се реализира во некој од Регионалните центри за стручно образование и обука кој има ресурси со кои се овозможува постигнување на компетенциите пропишани за тој дел на програмата.

Феријалната практика е задолжителен дел од практичното образование која се реализира кај работодавач. Феријалната практика по својата функција, организација и содржина е форма на учење преку работа кај работодавач, која се организира по завршувањето на наставната година, во текот на летниот период и по правило, во континуирано траење кај соодветен работодавач. По исклучок, феријалната практика може да се организира и во текот на учебната година во зависност од спецификата на квалификацијата (на пример во секторот земјоделство, ветринарство и рибарство одредени работни задачи се извршуваат во есен) или во самото училиште доколку тоа располага со организиран соодветен производствен или друг услужно-работен процес, како и во соодветни семејни фирми во кои се врши дејност од областа на соодветната квалификација на ученикот.

Феријалната практика се реализира кај верификуван работодавач за практично образование. Во случај работодавачот да не е верификуван, може да овозможи остварување на феријалната практика врз основа на договор кој го потпишува со установата за стручно образование и обука и во кој гарантира дека ги исполнува условите предвидени во нормативите и стандардите за верификација и услови при работа.

По реализацијата на феријалната практика, ученикот се здобива со потврда која е услов за запишување во наредната учебна година.

Начинот на организирање на феријалната практика е опишан во Упатство за феријална практика изготвено од ЦРСО, СКСМ и МОН.

Сооднос на општото образование и стручното образование за сите нивоа во стручното образование и обука

Во сите сектори и квалификации, соодносот на општото образование и стручното образование е прикажан во табелата.

Табела 1. Сооднос помеѓу општо и стручно образование за секоја година

	Прва година	Втора година	Трета година	Четврта година
Општо образование	60 %	40 %	40 %	40 %
Стручно образование	40 %	60 %	60 %	50 %

Првата година од стручното образование треба да се смета за „основна година“ во која учениците се запознаваат со светот на работата во рамките на секторот. Приближниот сооднос помеѓу општото и стручното образование во првата година треба да биде 60/40. Акцентот во прва година не се става на развој на стручните вештини, специфични за одредена квалификација или занимање, туку на развој на општите стручни компетенции и пошироките клучни компетенции кај учениците и истовремено се воведуваат во светот на работата. Во текот на оваа година треба да се воведат процесот на „тестирање вештини“, со цел да им овозможи на учениците да стекнат „чувство за работата“ и да им помогне да го започнат процесот на утврдување на нивните способности и вештини во доменот на работата. За да се постигне оваа цел, учениците од прва година треба да бидат максимално вклучени во посети на компании и следење на работата на искусни работници во различни занимања од секторот. Во текот на првата година, учениците ќе ја следат истата широка програма за стручно образование за секторот. Сепак, за реализација на ова треба да ја земе предвид големината, локацијата, персоналот и техничките ресурси на секое стручно училиште. На ова ниво, учениците треба да се оспособат да донесат одлука во кој потсектор ја гледаат својата идна кариера. Со други зборови, на учениците треба да им се помогне да видат за кој потсектор и за кои занимања имаат тенденција или талент, а за кои немаат

тенденција или талент. Во оваа година, учениците добиваат јасна слика за квалификациите кои може да ги стекнат во текот на образованието во рамките на секој од потсекторите. Клучна улога во донесувањето на одлуката за изборот на квалификацијата има кариерниот советник.

Втората година треба да претставува своевидно надградување на основите поставени во првата година. Во оваа година поголем акцент треба да се стави на развојот на секторските вештини со фокус на потсекторот кој се избира. Затоа приближниот сооднос помеѓу општо и стручно образование е 40/60. Во текот на втората година, учениците веќе ќе го одредуваат потсекторот за кој имаат интерес и во кој сакаат да работат. Оваа година ученикот избира Задолжителен изборен модул (доколку се нуди во рамките на секторот). По завршување на ЗИМ, ученикот се здобива со сертификат за стекнување стручна квалификација. Доколку не се нуди ЗИМ во рамките на секторот, ученикот го продолжува образованието во трета година. Ученикот во текот на оваа година реализира практично образование кај работодавач. Во зависност од секторската шема и во зависност од видот на ЗИМ на кој се избира, по завршување на втора година и полагање завршен испит, ученикот добива диплома со додаток на диплома и се стекнува со II ниво на квалификација, согласно со НРК и може да излезе на пазарот на труд. Со прекинување на образованието и стекнување II ниво на квалификација, ученикот го задоволува условот за задолжително средно образование.

Ученикот го продолжува своето образование во трета година и без полагање завршен испит за II ниво на квалификација (според НРК треба да добие диплома).

Во текот на третата година, учениците се фокусираат на развој на вештините специфични за потсекторот и за одредена квалификација и развиваат вештини во однос на поспецифични области на занимање. Приближниот сооднос помеѓу општо и стручно образование е 40/60. На почетокот на трета година се избира модул согласно со секторскиот план, можностите, интересите и способностите на ученикот. Ученикот избира Задолжителен изборен модул (доколку се нуди во рамките на секторот. По завршување на ЗИМ, ученикот се здобива со сертификат за стекнување стручна квалификација. Доколку не се нуди ЗИМ во рамките на секторот, ученикот го продолжува образованието во четврта година. Ученикот во текот на оваа година реализира практично образование кај работодавачот. Во зависност од секторскиот план на секторот и во зависност од видот на ЗИМ кој се избира, по завршување трета година и полагање завршен испит, ученикот добива диплома за стекната квалификација на III ниво, согласно со НРК и може да излезе на пазарот на труд. Со прекинување на образованието и стекнување III ниво на квалификација, ученикот го задоволува условот за задолжително средно образование.

Во четврта година, учениците се фокусираат на развој на вештините специфични за одредена квалификација и се развиваат вештини во однос на поспецифични области од IV ниво на квалификација. Приближниот сооднос помеѓу општо и стручно образование треба да биде 40/50. Во текот на четврта година се стекнуваат стручни вештини поврзани со

квалификацијата и стручни вештини кои се однесуваат на квалификации од пониско ниво во рамките на истиот потсектор. Ученикот во текот на оваа година реализира учење преку работа кај работодавач. Во четврта година, ученикот се подготвува за пазар на труд, но и за продолжување на образованието и за полагање испити. П60. По завршување на четврта година и полагање испит²⁸, ученикот добива диплома и се здобива со квалификација од IV ниво на НРК.

Клучните компетенции, од една страна, се постигнуваат преку општообразовните предмети или преку воннаставни активности (на пр. активно граѓанство), од друга страна, преку методолошки, социјални и лични аспекти на развојот на професионалните компетенции кои ги сочинуваат модулите од стручната област. Посебно внимание ќе се посвети на клучните компетенции во областите на одржливиот развој, зелена транзиција и дигитални компетенции.

²⁸ Детално во делот на Организација на образовниот процес

7.3. Наставен план

За секоја образовна квалификација се изработува наставен план. Структурата на наставниот план за стручно образование е составена од програмски подрачја, модули и предмети по години на изучување, процентуална застапеност по подрачјата и број на кредити.

Подрачја на наставниот план

1. *Општообразовно подрачје*
 - Заеднички општообразовни модули
 - Општообразовен модул значаен за секторот
2. *Стручно подрачје*
 - Задолжителен секторски модул (ЗСМ)
 - Козадолжителен потсекторски модули (КЗПМ)
 - Задолжителни изборни модули (ЗИМ)
 - Условен модул
3. *Практично образование*
 - Учење преку работа
 - Феријална практика
4. *Содржини програмирани од училиштето*

Заедничкиот општообразовен модул се состои од предмети составени од модуларни единици и резултати од учење кои се идентични за сите сектори, видови и нивоа на стручно образование.

Општообразовниот модул значаен за одреден сектор е составен од два или повеќе пакети на предмети и секој од пакетите ќе биде специфичен во зависност од потребите и спецификите на секторот.

Стручното подрачје се состои од повеќе видови модули: 1) задолжителен секторски модул (ЗСМ), 2) козадолжителен потсекторски модул (КЗПМ), 3) задолжителни изборни модули (ЗИМ) и 4) условен модул (УМ) чии специфики се дадени во точка 8.1.

Практичното образование (ПО) се состои од УПР и Феријална практика и има секторски/потсекторски карактер со фокус на стекнување вештини поврзани со ЗСМ, ЗИМ и (УМ).

Содржини програмирани од училиштето не претставува задолжителен елемент за учениците. Всушност, неговата функција е да ги задоволи пошироките потреби на учениците, коишто можат да изберат да изучуваат и други содржини надвор од задолжителните часови. Тие, исто така, можат да се вклучат во активности на локалната заедница или да соработуваат со соодветните социјални партнери, со цел дополнително да ги развиваат генеричките компетенции за подобро да ја планираат сопствената кариера.

Образец за Рамковниот наставен план за стручно образование е даден во Прилог 2.

7.4. Следење, вреднување и оценување на постигањата на учениците базирано на компетенции

Следењето, вреднувањето и оценувањето во стручното образование има за цел да го утврди ниво на знаење, вештини и способности на учениците и да обезбеди повратни информации за наставниците и учениците. Следењето, вреднувањето и оценувањето на постигањата има повеќе функции:

- Дијагностичка функција која се однесува на следење и на вреднување на постигањата на учениците коишто обично се спроведуваат на почетокот на процесот на учењето. Овој вид иницијално тестирање служи за да се утврдат вештините, способностите, интересирањата, искуствата и нивото на постигања или потешкотиите кај ученикот или целата паралелка. Врз основа на тоа, можно е ефикасно планирање и организирање на процесот на учење и индивидуализација на пристапот кон учењето.

Формативна функција која овозможува следењето и вреднувањето да се користат како показател за напредување на ученикот во текот на образованието; наставникот е насочен кон тоа како учи ученикот, прибира информации за постигањата на ученикот и врз основа на тоа ја модифицира наставата и активностите во кои ученикот е вклучен. Учениците треба во целост да ги разберат резултатите од учењето што треба да ги постигнат и да ги знаат критериумите за оценување на успехот. Делотворен, ефикасен и редовен повратен одговор од страна на наставникот му помага на ученикот. Оваа функција на оценување претставува индикатор за квалитетот на работата на наставникот, ефикасноста на методите кои ги применува, наставните материјали, но и за самите наставни програми.

Сумативна функција се однесува на мерење во крајната фаза, со цел да се утврди дали учениците ги постигнуваат резултатите од учење во однос на компетенциите што припаѓаат на нивната квалификација. Сумативното оценување се користи за да се донесе одлука при доделување диплома којашто е валидна, призната во државата.

Врз основа на функциите се дефинираат два вида на следење и вреднување на постигањата базирани на компетенции: формативно и сумативно оценување.

Методи за формативно оценување: Во стручното образование, формативното оценување може да се спроведува преку практична работа, проектни задачи, тестови за знаење и вештини, презентации и групни активности. Овие методи овозможуваат наставниците да ги следат ученичките напори и да ги водат кон успешни резултати.

Методи за сумативно оценување: Методите за сумативно оценување во средното стручно образование вклучуваат испити за теоретски знаења, практични тестови, изведби и завршни проекти. Ова се официјални проверки на ученичкиот напредок и се користат за доделување дипломи и сертификати.

Оценката се формира врз основа на доволен број информации и докази (набљудување на изведувањето, ученичките продукти од работата). Сумативното оценување е значајно бидејќи со него се обезбедува доказ за стекнатата квалификација или компетенција, доказ

кој го признаваат работодавачите и образовните институции. Врз основа на резултатите од оценувањето може да се носат одлуки дали се постигнати резултатите од учење, односно дали ученикот е компетентен или не и во согласност со тоа, му се издава сертификат или диплома. Исто така, може да се носат одлуки за обезбедување на пристап кон следното ниво на образование.

8. ОРГАНИЗАЦИЈА НА ОБРАЗОВНИОТ ПРОЦЕС

„Организацијата на стручното образование треба да ја поврзе теоријата со практиката, создавајќи компетентни професионалци“ – Герд Леонард

Организацијата на образовниот процес во стручното образование е насочена кон создавање услови за учење и настава во насока на стекнување квалификација.

Условите за реализација на воспитно-образовен процес за одредена квалификација/квалификации во една установа се проверуваат преку процесот на верификација. Верификацијата се базира на Стандарди за опрема и простор за потсектор (за повеќе квалификации во рамките на потсекторот) и врз основа на Норматив за наставен кадар во стручното образование.

За зголемена ефикасност на образовниот процес се јавува потреба од јасно дефинирани правила и структура, како и добро осмислени критериуми за упис и за премин помеѓу нивоата и процеси за признавање на претходното стекнато знаење.

8.1. Влез и излез на ученици во образовни квалификации по нивоа

Една од карактеристиките на системот на стручното образование и обука е неговата флексибилност во начинот на стекнување квалификации и напредување од едно ниво во друго, повисоко ниво на квалификации.

За стекнување квалификација од II, III, IV ниво имаат можност за влез учениците со стекнато I ниво на квалификација.

Уписот во стручното образование се врши со избор на сектор и потсектор во стручното образование, согласно со објавен Конкурс за упис на ученици во средното образование. Во рамките на еден потсектор, во согласност со секторскиот план, видливи се сите квалификации по нивоа, кои може еден ученик да ги стекне во рамките на потсекторот. Во овој контекст, конкурсот за упис претставува основен механизам за регулирање на пристапот до различните сектори и потсектори во стручното образование. Конкурсот се изготвува врз основа на предлозите од локалните самоуправи (општините/ГС во кој се вклучени потребите на стопанството за квалификации на локално и на регионално ниво) и обезбедува рамнотежа помеѓу регионалните потреби и националните образовни приоритети, со што се создава фер и транспарентен пристап за учениците.

Во текот на прва година, преку процесот на водење и советување и во согласност со секторскиот план, ученикот избира модули кои му овозможуваат стекнување сертификат/диплома со додаток.

Во текот на образованието, во согласност со секторската шема, ученикот, после секоја година, може да добие образовна квалификација со полагање завршен испит или да добие сертификат за завршен модул без полагање завршен испит, со можност истото да се признае

како стручна квалификација. Во кој било од случаите, ученикот којшто завршил втора година може да го продолжи образованието во трета година.

Ученикот кој завршил трета година може да добие образовна квалификација од III ниво со полагање завршен испит или да стекне стручна квалификација без полагање стручен испит. Во кој било од случаите, ученикот кој завршил трета година може да продолжи во четврта година.

По стекнување на соодветната квалификација од II, III, IV ниво, ученикот има можност за влез на пазарот на труд или за продолжување на своето образование за повисоко ниво на квалификација.

По стекнување на соодветната квалификација од IV ниво, учениците коишто полагаат **училишна стручна матура** имаат можност за влез на пазарот на труд или за продолжување на своето образование на повисоко ниво на квалификација, односно на VB ниво на квалификација. Доколку ученикот полага државна матура или државна стручна матура, освен VB ниво, има можност за продолжување на образованието за стекнување високообразовни квалификации.

Државната стручна матура и **државната матура** ги организира Државниот испитен центар.

Учениците со положена државна стручна матура имаат можност за проодност на соодветна високообразовна институција според завршената квалификација, додека учениците со положена државна матура имаат можност за продолжување на која било високообразовна институција.

Критериуми за упис по нивоа

За влез во образовниот процес за изучување квалификација на определено ниво, ученикот мора да исполни определени општи услови:

Година на образование/ниво според НРК	Услови за упис
I година на образование	Завршено основно образование или I ниво на квалификација, свидетелство за завршено деветто одделение со додаток на свидетелство и/или I ниво на квалификација.
II година на образование/ II ниво	Завршено I година кое се докажува со свидетелство и потврда од кариерен советник (доколку се менува потсектор на кој се запишал ученикот во прва година)

III година на образование /III ниво	Завршена втора година кое се докажува со свидетелства од I и II година или диплома со додаток на диплома за II ниво на квалификација
IV година на образование/ IV ниво	Завршена трета година, свидетелства од I, II и III година или диплома со додаток на диплома за III ниво на квалификација
VB ниво	Диплома со додаток на диплома за IV ниво на квалификација или запишување во постсредно образование во согласност со законските одредби

- За упис во стручно училиште во прва година ученикот мора да има завршено I ниво на квалификација и/или јавен документ (свидетелство) за завршено 9-то одделение и основно образование. Се препорачува, при уписот ученикот да поседува потврда за професионална ориентација од основното училиште од каде што завршил ученикот. Преку потврдата би се идентификувале интересите и способностите на ученикот за негово понатамошно насочување.
- За учениците кои сакаат да го продолжат образованието во квалификација од II ниво во различен потсектор од кој се запишале во прва година, ученикот мора да поседува јавен документ (свидетелство) за завршено I година на стручно образование и потврда од кариерен советник за неговите интереси и способности за продолжување на неговото образование во друг потсектор или друг сектор со полагање диференцијални испити.
- Учениците кои сакаат да го продолжат образованието за стекнување квалификација од III ниво мора да имаат завршено втора година на образование, кое го докажуваат со: свидетелство од прва и втора година или диплома за завршен испит за II ниво на квалификација. Пожелна е потврда од кариерен советник за неговите интереси и способности за продолжување на неговото образование.
- Учениците кои сакаат да го продолжат образованието за стекнување квалификација од IV ниво мора да имаат завршено трета година на образование, кое го докажуваат со: свидетелство од прва, втора и трета година или диплома за завршен испит за III ниво на квалификација. Пожелна е потврда од кариерен советник за неговите интереси и способности за продолжување на неговото образование.
- Учениците кои сакаат да го продолжат образованието за стекнување квалификација во VB ниво мора да поседуваат јавен документ (диплома) со додаток на диплома за завршено IV ниво на квалификација или да се запишат во постсредно образование во согласност со законските одредби.

Во стручното образование хоризонталната и вертикалната проодност е обезбедена, не само во рамките на потсекторот туку и во рамките на секторот и меѓусекторите.

Проодноста им овозможува на учениците да ја менуваат квалификацијата во текот на нивните средношколски години. Доколку проодноста се однесува на меѓусектори, е условена со полагање диференцијални испити или со признавање на стекнатите резултати од учење. Доколку проодноста е во рамките на секторот, може, но не мора, да има потреба од диференцијални испити. Потребата од диференцијални испити е условена од содржинските разлики помеѓу резултатите од учење стекнати по задолжителните модули. За потребата, методот и процесот на хоризонтална проодност е одговорна установата која самостојно одлучува.

8.2. Валидација и признавање на претходното учење

Препознавањето на претходното учење е процес на идентификување и признавање на знаењата, вештините и компетенциите што ги стекнал поединецот преку неформално образование или различни работни и животни искуства или самостојно учење, додека валидацијата е процес на проверка и потврдување на претходното учење, со цел да се утврди дали тоа одговара на одредени стандарди или барања.

Процесот на валидација се врши за стекнување стручни квалификации од II до VB ниво од Македонската рамка на квалификации. Процесите и постапките во системот на валидацијата се одвиваат во четири фази:

- *Идентификација* на компетенциите на поединецот (т.е. резултатите од учењето) стекнати преку неформалното и информалното учење кои мора да се во согласност со стандардот на квалификацијата;
- *Документирање* на резултатите од учењето од неформалното и информалното учење на поединецот заедно со придружни докази;
- *Процена* на резултатот од учењето на поединецот преку оценување на приложените докази;
- *Сертификација* со која се потврдува достигнувањето на поединецот во однос на резултатите од учењето во согласност со стандардот на квалификацијата.

Валидацијата може да ја вршат само акредитирани јавни установи. Процесот на валидација се врши врз основа на *Методологија за процесот на валидација за стекнување квалификација* што ја утврдува министерот за образование и наука.

8.3. Организација на Учењето преку работа кај работодавач и Феријална практика

Вклучувањето на работодавачот во стручното образование и обука создава симбиоза помеѓу образованието и приватниот и јавниот сектор за обезбедување подобри, пообразовани, поподготвени и поостручени кадри за пазарот на труд. Вклучувањето на работодавачот во стручното образование е од суштинско значење поради неколку причини:

- Стекнување практично искуство на учениците
- Стекнување релевантни стручни вештини

- Стекнување трансверзални вештини
- Запознавање со работната култура
- Можности за вработување
- Подобрување на квалитетот на образованието
- Вмрежување и контакти

Практичното образование кај работодавач е процес преку кој учениците стекнуваат искуство на работно место од реалниот живот и знаењата здобиени во училиштето ги надоградуваат и ги поврзуваат со реалните работни задачи, работни функции и работни процеси, како и со идните професионални и кариерни можности. Затоа, и образовните институции и работодавачите имаат заедничка цел, кадарот што се образува во двете средини да се стекне со соодветни знаења, вештини и компетенции кои ќе бидат апликативни за идните работни места.

8.3.1. Процес на верификација на работодавачот

Работодавачот мора да исполнува општи и посебни услови за реализација на практично образование. Општите услови вклучуваат регистрација за соодветна дејност, отсутност на стечај или ликвидација и назначување сертифициран ментор запишан во Регистарот на ментори за практично образование кај работодавач. Посебните стандарди за опрема и простор ги утврдуваат коморите во соработка со Центарот за развој на стручното образование. Проверката на исполнетоста на условите ја врши тричлена комисија од коморите, а работодавачот којшто ги исполнува условите, добива решение и се запишува во Регистарот на верификувани работодавачи.

Практичното образование треба да се реализира и во јавните и во научните институции при што се обезбедува јакнење на капацитетите на младите кон јавните политики, истражувања, административни процеси и јавните услуги. Јавните установи задолжително треба да назначат ментори за практично образование кои треба да се сертифицирани од надлежни институции. Реализацијата на практичното образование во овие институции бара исполнување на услови и верификација на условите.

Феријалната практика може да се реализира и кај неверификуван работодавач, но со потпишан договор со установата за стручно образование. Заради обезбедување квалитет, потребно е верификација на работодавачот за практично образование.

За реализација на практично образование, работодавачот склучува договор со установата за стручно образование и обука и ученикот (или неговиот старател), кој ги дефинира правата, обврските и времетраењето. Договорот се доставува и до ЦРСО, кој води база на податоци за склучените договори.

8.4. Јавни исправи во стручното образование

Јавните исправи се важни документи кои го потврдуваат успешно завршениот образовен процес и се користат за понатамошно образование на завршените ученици или нивно

вработување. Во средното стручно образование, издавањето на јавни исправи, како што се дипломи и сертификати, е клучен момент во процесот на образованието.

Дипломи: Дипломата е официјален документ кој потврдува дека ученикот успешно го завршил средното стручно образование и стекнал соодветни квалификации за работа во одреден сектор, како и одредено ниво на квалификација/квалификации. Дипломата е документ кој им овозможува на учениците да се вклучат на пазарот на труд или да продолжат со високо образование.

Додаток на диплома - е документ кој претставува јасна слика за стекнатите компетенции во рамките на квалификацијата, детали за практичното образование на ученикот. Како пропратен документ за сите нивоа на квалификации во стручното образование се издава и ЕВРОПАС додаток.ЕВРОПАС додатокот е европски стандардизиран документ и има улога на мобилност.

Сертификати: Сертификатите се документи кои се доделуваат за стекнати специфични вештини и квалификации во рамките на стручното образование. Тие се добиваат по завршување на стручен модул, особено на задолжителен изборен модул, со кој се докажува стекната стручна квалификација која на ученикот може да му послужи за вработување.

Додаток на сертификат - е документ кој претставува јасна слика за стекнатите стручни компетенции во рамките на модулот.

9. НАСТАВА, УЧЕЊЕ И ПОДУЧУВАЊЕ ВО СТРУЧНОТО ОБРАЗОВАНИЕ

„Ученикот во стручното образование не е само пасивен примател на знаење, туку активен учесник во развојот на своите вештини и компетенции.“ – **Лев Виготски**

Сите учесници во процесот на учење и настава, разбирајќи ги целите, задачите, содржината, организацијата, методите и стратегиите за учење и настава, ги фокусираат своите активности на постигнување на резултатите од учењето и на стекнување компетентност за избраната квалификација.

9.1. Фактори кои влијаат во наставата и учењето

9.1.1. Човечки, педагошки и физички ресурси

1. Човечките ресурси во стручното образование ги сочинуваат: наставниот кадар, координаторот за практично образование, кариерниот советник, стручната служба, стручните активи и тимовите за развој во стручното образование. Добро обучени и пропорционално распоредени човечки ресурси се една од факторите за успешно стручно образование.

Наставен кадар

Условите под кои едно лице може да оствари статус на **наставник** се уредени со Законот за наставници и стручни соработници во основното и средното образование, како и со Законот за стручно образование и обука.

Наставници по стручни предмети, особено за задолжителните изборни модули, може да бидат и лица вработени во компании и хонорарно ангажирани како наставници. За овие лица, ЦРСО подготвува и реализира програма за дидактичко методско усовршување.

Наставниците го насочуваат процесот на учење и настава според конкретни резултати од учењето, имајќи притоа висок степен на автономија во примената на образовните методи и содржини, што се отвора можност за постојано ажурирање на наставната програма. Наставникот е автономен и одговорен за постигнување на резултатите од учење од наставната програма. Тој е креатор, модератор и фасилитатор.

Во стручното образование како наставен кадар се смета и **менторот кај работодавачот** кој има клучна улога за стекнување на практичните вештини кај учениците преку работните процеси. Услов за едно лице да стане ментор на ученици е да помине стручно-дидактичка обука за ментори, согласно со Програмата за обука на ментори, усвоена од страна на министерот за образование и наука. Организатори на обуките за ментори можат да бидат коморите и регионалните центри и за таа цел мора да бидат верификувани од страна на ЦРСОО. Менторот мора да учествува во изработка на Програмата за реализација на УПР кај работодавач, во заедничка соработка со координаторот по практично образование и наставникот по практично образование, кои утврдуваат кои резултати од учењето може да се реализираат кај работодавачот. Програмата за учење преку работа во компании има

флексибилен пристап и им овозможува на компаниите да ја приспособат нејзината реализација според потребите и според можностите, до нејзина целосна примена.

Координаторот за практично образование има клучна улога во воспоставување и јакнење на социјалното партнерство во училиштето. Анализата на пазарот на труд, организација на практичното образование, поддршката и насочувањето на учениците и наставниците за практично образование во процесот, комуникацијата помеѓу институциите, евалуација на напредокот на практично образование е процес, кој се планира и реализира од страна на координаторот за практично образование. Сертификатот за координатори за практично образование се добива од ЦРСО по завршена обука реализирана од ЦРСО.

Кариерниот советник е одговорен за процесот на кариерно водење и советување. Процесот на кариерното водење и советување на учениците претставува „низа од активности кои ја оспособуваат индивидуата, на која било возраст и во кој било период од животот, да ги идентификува сопствените способности, компетенции и интереси за да може да донесе одлука која се однесува на неговото образование, оспособување и професија и да управува со тековите на својот живот во областа на учењето, работата и другите подрачја во кои може да ги стекне и примени своите способности и компетенции“ (Резолуција на Советот на министри на ЕУ, 2004).

ЦРСО и БРО се клучни партнери во овој процес и имаат повеќе надлежности, како на пример: стандардизирање на обуките на кариерни советници, реализација и воспоставување иницијална обука за оваа професија.

Тимовите за развој на училиштето имаат клучна улога во воспоставување стратегија за развој на училиштето. Тимовите за развој на училиштето ги вклучуваат: **тимот за инклузија и тимот за квалитет**.

- **Тимот за инклузија** работи во насока на градење инклузивно училиште и создавање култура и систем на вредности во училиштето според кои се вреднуваат сите ученици без оглед на различноста на нивните потреби. **Фокус во работењето на тимот** е вклучување на учениците со попреченост и формирање на инклузивниот тим за ученикот.
- **Тимот за квалитет** е насочен кон обезбедување квалитет во училиштето и планирањата ги врши согласно со резултатите од самоевалуација.

2. Педагошките ресурси како што се учебниците, наставните материјали, дигиталните ресурси и нивната широка достапност помагаат за постигнување подобри резултати во наставата и го олеснуваат учењето и подучувањето. Учебниците се основен ресурс за

учење. За задолжително-изборните модули најпогоден ресурс за учење се наставните материјали изготвени од стручните активи во соработка со менторите од компаниите²⁹.

3. Физичките ресурси се однесуваат на модерната и соодветната физичка и дигитална инфраструктура и опрема. Иновативните и модерните средини за учење кои овозможуваат флексибилно и работно ориентирани процеси на учење во стручно училиште се еден од условите за мотивација и постигнување добри резултати.

4. Стартап инкубатори и училишни компании

Современото општество ја наметнува потребата од создавање можности за младите да ги развиваат своите претприемачки вештини уште за време на образовниот процес. **Инкубаторите за стартапи** во рамките на стручните училишта можат да претставуваат ефикасен механизам за поддршка на учениците во преточувањето на нивните идеи во одржливи бизнис-модел. Ваквите инкубатори можат да функционираат како мост помеѓу формалното образование и реалниот сектор, овозможувајќи директна примена на стекнатите знаења и вештини.³⁰

Реалните училишни компании се одлични ресурси кои овозможуваат стекнување и продлабочување на практичните знаења и вештини од секторот и претставуваат извор на приходи за училиштето кои обезбедуваат унапредување на воспитно-образовниот процес.

9.1.2. Разновидни и инклузивни пристапи во учењето во СОО за ученици од сите возрасти и од различно социјално/економско потекло

Современата настава во фокусот го има ученикот и акцентот го става на стратегиите за поучување, како: учење преку проекти, искусствено учење, креативни активности, аналитички пристап, дискусии, дебати итн.

Преку различни активности, учениците се охрабруваат активно да учествуваат, да соработуваат меѓу себе и да развиваат когнитивни, практични и социјални вештини. Учењето и наставата треба да се одвиваат во средина која симулира реални работни услови и да претставува квалитетна подготовка за учење на реално работно место. Методите на учење и наставата, применети во процесот на стручно образование, го ставаат ученикот во центарот на процесот.

Во образовниот процес на учење и подучување важно е да се постигне:

- усогласеност на програмата и времето на реализација на наставната програма;

²⁹ За дигиталните ресурси и нивната важност види во поглавјето Дигитализација и иновации

³⁰ Види повеќе во поглавје Дигитализација и иновации

- усогласеност на содржините и активностите, особено во делот на практично образование;
- компатибилност на наставните содржини со методите на учење и подучување, методите на евалуација, со планираните резултати од учењето базирано на стандардите за квалификација или компетенциите од стандардите за занимање.

Процесот на учење и подучување во стручното образование е динамична комбинација на различни современи методи на учење и настава кои развиваат колаборативен однос помеѓу сите учесници во образовниот процес. Се охрабрува отвореноста за разрешување проблемски ситуации и задачи од реалниот свет, животот и развојот на организациски и комуникациски вештини на учениците/учесниците.

Современиот наставен процес има за цел да развива модели на учење засновано на работа и поврзување на училиштата и компаниите, вклучувајќи виртуелни и комбинирани средини за учење, бидејќи знаењата што се стекнуваат на училиште и во училишната средина се само дел од тоа што е потребно за да се стекнат одредени стручни компетенции, односно да се исполнат резултатите на учење. Затоа, од суштинско значење е знаењето, вештините и ставовите кои учениците ги стекнуваат на работното место континуирано да се вметнуваат во процесот на учење во училницата и тие да се користат и да се рефлектираат во самата настава.

Стручната педагогија, особено новите стручни дидактички пристапи, кои се фокусираат на поставување предизвикувачко учење и колаборативно учење, насочени се кон постигнување стручни и клучни компетенции, вклучувајќи ги дигиталните и зелените компетенции.

. Воведувањето на моделот на **стручна дидактика** помага во унапредување на постигнувањата на учениците со поврзување и комбинирање на знаењата со работните вештини преку креирање наставни ситуации за стекнување специфични знаења и вештини поврзани со одредена професија. Примената на **дигиталната технологија** овозможува користење на интерактивни алатки и ресурси, што ги збогатува методите на поучување, го зголемува интересот на учениците и овозможува флексибилност и иновација во наставниот процес. Преку употребата на дигитални алатки се овозможува истовремено користење на различни медиуми, како што се текст, аудио, видео, анимации, едукативни софтвери, симулатори, што ги прави наставните содржини подостапни и покреативни. Преку нив, наставниците можат да го приспособат процесот на подучување според индивидуалните потреби, интереси и стилови на учење на учениците. Целта на овие средства е да им овозможат на учениците да развијат способности за самостојно истражување, решавање проблеми и применување на наученото во различни контексти. Воедно, тие го поттикнуваат социо-емоционалниот развој на учениците преку креативни, колаборативни и истражувачки активности.

За почитување на разликите, неопходно е учењето и подучувањето да се приспособат на индивидуалните карактеристики, потребите, како и заинтересираноста на ученикот со цел

подготвување на ученикот за идната работа, зголемување на можноста за вклучување во заедницата, помош во текот на транзиција за живот како возрасен и помош за пласман на пазарот на труд. Затоа со учениците со **посебни образовни потреби** се работи на начин кој е поврзан со различните способности на учениците, нивните емоционални доживувања, различната мотивација и заинтересираност, во зависност од специфичните услови и начинот на живот.

10. ДИГИТАЛИЗАЦИЈА И ИНОВАЦИИ ВО СТРУЧНОТО ОБРАЗОВАНИЕ

„Иновациите во стручното образование го отвораат патот за нови методи на учење и подобри можности на пазарот на труд.“ – Стив Џобс

Дигитализацијата и иновациите значително го трансформираат стручното образование, овозможувајќи поефикасно учење и подобрена подготовка на учениците за современиот пазар на труд. Дигитализацијата и иновациите ги подобруваат искуствата за учење, ги усогласуваат наставните програми со потребите на стопанството и ги развиваат дигиталните компетенции кај учениците.

Дигитализацијата е клучна за иднината на стручното образование, но за успешно спроведување на дигитализацијата потребна е јасна стратегија, финансиска поддршка, развој на политики за постојана дигитална обука на наставници и постојано професионално усовршување на наставниците.

Интегрирањето на дигиталните технологии во стручното образование е од суштинско значење за подготовка на учениците затоа што:

- стручно образование е повеќе изложено на дигитални промени отколку другите образовни сектори поради неговата близина до дигитализацијата и автоматизацијата во економијата;
- промените на работното место се главните двигатели на дигитализацијата во стручното образование, со технологии што го премостуваат јазот помеѓу училишно и практично учење;
- недостигот на дигитални вештини придонесува за промената кон користење на новите технологии.

Дигиталното учење во СОО има два различни, но преклопувачки аспекти:

- користење на дигитални алатки за учење,
- учење за користење на дигитални технологии во работните процеси

Акцискиот план за дигитално образование (Digital Education Action Plan (2021-2027)) е документ што со своите стратешки насоки треба да биде водич и за мерките за дигитализација на стручното образование на РСМ. Политиките застапени во планот се во насока на поддршка на одржлива и ефективна адаптација на системот на стручно образование во дигиталното време.

Две приоритетни области во развојот на дигитализирано СОО се:

1. Да се развие дигитален образовен екосистем со високи перформанси, што вклучува:
 - достапна соодветна дигитална опрема за образование
 - ефективно планирање и развивање на дигиталните капацитети

- дигитална трансформација на наставните планови и програми
 - квалитетни дигитални наставни и дидактички материјали
 - релевантни, интерактивни и лесни за употреба онлајн ресурси за учење
2. Зајакнување на дигиталните вештини, што подразбира:
- развој на дигитални компетенции на наставниците
 - развој на дигитални компетенции на учениците
 - основни познавања за технологии засновани на интензивна обработка на податоци, како што е вештачката интелигенција
 - еднаква застапеност и достапност на дигиталните можности на учениците од руралните и градските општини

Важноста на дигитализацијата за образованието беше уште повеќе нагласена со кризата КОВИД-19. Таа во преден план истакна нови, иновативни и флексибилни онлајн методи за интеракција меѓу лицата што учат и оние што поучуваат.

Во однос на финансиската поддршка потребно е зголемување на инвестициите за дигитални алатки и развој на интерактивни методи за настава, со цел развој на современо стручно образование и подготовка на учениците за современиот пазар на труд.

10.1. Користење дигитални алатки

Дигитализацијата во стручното образование игра клучна улога во модернизацијата и унапредувањето на наставата и учењето. Таа е важна за развојот на стручното образование и за подготвување на учениците за работа во сè побрзиот развој на технологијата.

Користењето на новите технологии и алатки нуди бројни предности, како што се:

- Достапност на образованието преку платформи за е-учење;
- Интерактивно учење преку користење дигитални алатки и апликации и надградба за поддршка на дигитализацијата;
- Инвестиции во софтвер и хардвер за градење силна дигитална основа за СОО: Без соодветна поддршка постои ризик стручното образование дополнително да заостане зад технолошкиот развој на работното место, што е предизвик за наставниците да го задржат чекорот со промените;
- Затворање на дигиталниот јаз: Креаторите на политиките треба да се фокусираат на премостување на јазот помеѓу дигиталните светови внатре и надвор од СОО, особено за млади луѓе. Истражувањата во оваа област треба да се интензивираат за подобро да се разбере како технологијата влијае на процесите на учење и како младите треба да учат во дигиталниот свет;
- Рedefинирање на улогата на наставниците: Со воведување на новите технологии и менување на односот помеѓу наставниците, учениците и технологијата, треба да се

иницира дијалог од страна на креаторите на политики за да се преиспита улогата на наставниците, особено во контекст на вештачката интелигенција. Тоа значи приспособување на СОО и институциите за подобра поддршка на потребите на учениците и наставниците;

- Решавање на нееднаквостите во дигиталниот пристап и вештини: Поради недостаток на ресурси и дигитални вештини кај обесправените групи, потребни се дополнителни инвестиции во дигитални алатки и асистивна технологија, што ќе помогне во обезбедување еднаков пристап до дигиталните технологии и висококвалитетната настава, а со тоа ќе се минимизираат социјалните и економските поделби;
- Прифаќање на проактивен став за интеграција на вештачката интелигенција: Креаторите на политики треба да усвојат проактивен пристап за интеграција на вештачката интелигенција во СОО, разбирање на предизвиците и можностите што ги претставува. Треба да се осигураме дека системот за СОО може позитивно да влијае на развојот и примената на ВИ во образовниот процес. Главна цел е да се поддржат системите за СОО за подобро да се подготват учениците за предизвици и можности претставени од новите технологии во идниот пазар на труд;
- Континуирано усовршување и професионален развој на наставниот кадар и другиот стручен кадар во стручното образование, национална и меѓународна соработка меѓу учениците и професорите: Користењето форуми и видеоконференции овозможува интеракција со други ученици и експерти од цел свет, посета на дигитални саеми како места за информирање на учениците за можностите кои ги нудат средните стручни училишта и компаниите.

Иако дигитализацијата носи бројни предности, исто така поставува и одредени предизвици како што се: техничка подготвеност на образовните институции, соодветен пристап до интернет и потреба за обука на наставниците за ефективно користење дигитални алатки.

Иновациите во образованието и обуката во голема мера зависат и од развојот и од вмрежувањето на наставниците. Во рамките на програмата Еразмус+ тоа се постигнува преку меѓусебното учење. Нови обуки и работилници за наставници предводени од експерти, вклучувајќи платформа на европски асоцијации на даватели на стручно образование и обука, дополнително ќе ја зајакне поврзаноста преку развивање специфична содржина на повеќе јазици и користење на клучните платформи на ЕУ, како што се School Education Gateway и Teacher Academy.

10.2. Поттикнување иновации во стручното образование

Иновациите во стручното образование се многу важни за да се задоволат променливите општествени потреби, барањата на пазарот на труд, технолошкиот напредок итн. Клучни области каде што иновациите го трансформираат стручното образование се:

- Интеграција на технологијата: Виртуелните училници, платформи, интерактивните модули за е-учење го прават стручното образование и обука пофлексибилно. Виртуелната реалност им овозможува на учениците да се обучуваат и да стекнуваат практично искуство;
- Партнерства со индустријата: Училиштата соработуваат со индустриите за создавање програми за практична настава, која им помага на студентите да стекнат реално искуство додека сè уште учат;
- Интегрирање на претприемачките вештини: Фокусирањето на развојот на претприемачки вештини, иновациите, решавањето проблеми и управувањето со ризици им овозможува на учениците да создадат свои можности и бизниси;
- Зелени работни места и одржливост;
- Инкубатори за стартап и иновациски хабови: Учениците може да работат на развој на своите сопствени бизнис-идеи преку кои се поттикнуваат да размислуваат претприемачки и да се подготвуваат за да започнат свои бизниси.
- Финансиски организации како посредници: Треба да се обезбеди поддршка за организации кои можат да функционираат како посредници помеѓу технолошки истражувања, иновации, работодавачи и системот на СОО. Овие организации се од различни домени на дејствување кои вршат промоција и експериментирања во технологијата, која е од суштинско значење за поттикнување на иновациите во рамките на СОО. Се отвора и можноста да се формираат фондови за иновации и технолошки развој, кои преку ФИТР ќе се распределуваат во училиштата.
- Инклузивно образование и вклучување на иновациските методи за да се поддржат учениците со попречености: Овие методи може да вклучуваат асистивни технологии, програми за менторство и алтернативни методи на учење кои ги приспособуваат различните потреби на учениците. Иновациите помагаат во создавањето на поагилен и флексибилен систем на стручно образование кој може подобро да ги задоволи потребите на учениците, работодавачите и економијата.

10.3. Вештачка интелигенција (ВИ) и стартап инкубатори

Вештачката интелигенција има клучна улога во стручното образование и развојот на иновации, особено во образованието и обуката на нови генерации на претприемачи и професионалци во одредени технолошки области, но и во примената на нови педагошки пристапи, наставни алатки и образовни технологии за да се обезбеди образование насочено кон ученикот и ориентирано кон иднината.

Предностите на користењето на вештачката интелигенција (ВИ) и стартап инкубаторите се многубројни. ВИ може да се користи за создавање индивидуализирани образовни програми. Алгоритмите на вештачка интелигенција можат да анализираат податоци од учениците и да препорачаат приспособени материјали, активности и задачи, што овозможува поефикасно учење. Со помош на вештачката интелигенција и адаптивните системи за учење, учениците може да добијат персонализирани наставни материјали и задачи кои се приспособени на нивото на знаење и напредок.

ВИ подразбира и дигитална база за професионално усовршување на наставниците од стручните училишта преку создавање предуслови за креирање дигитални алатки, платформа која ќе служи како база на податоци од каде што наставниот кадар ќе црпи податоци, нови знаења, размена на искуства кои потоа ќе бидат имплементирани во самиот процес на учење.

За примена на дигиталните алатки и технологии во наставата, неопходна е обука за наставниците и обучувачите за стручно образование и обука за да го подобрат стекнувањето на знаењата и вештините на учениците.

Стартап инкубатори во стручното образование

Стартап инкубаторите во стручното образование се една од редицата современи пристапи во образованието и обуката. Тие директно влијаат на зголемување на квалитетот на образовниот процес, преку создавање иновативен потенцијал во реализирање на секаков вид идни бизнис-идеи.

Стручното образование често вклучува специјализирани програми и курсеви за претприемачи кои сакаат да започнат нов бизнис. Инкубаторите би можеле да обезбедат ресурси и мрежи за започнување бизнис, како и достапност до инвеститори и бизнис-советници. Вештачката интелигенција може да биде клучна компонента за стартапи во стручното образование, без разлика дали станува збор за апликации за учење, анализа на податоци и автоматизација на процеси или за развој на иновации во образованието.

11. ОБЕЗБЕДУВАЊЕ КВАЛИТЕТ ВО СТРУЧНОТО ОБРАЗОВАНИЕ

„Обезбедувањето на квалитет во стручното образование е клуч за подготовка на компетентни професионалци кои ќе ја обликуваат иднината.“ – Едгар Шеин

Квалитетот како надредена вредност во системот за стручното образование и обука, во основа лежи на специфичните цели кои се стремат кон подобрување на практичното образование преку интеграција на реални работни ситуации, да се обезбеди пренесување и усвојување на клучните компетенции кои се усогласени со потребите на пазарот на труд, подобрување на менаџирањето и поддршката на системот за стручно образование преку транспарентни и ефективни процедури и слично. Со цел да се обезбеди и постигне висок квалитет во стручното образование, се развиваат соодветни постапки, механизми и инструменти, организирани во систем за обезбедување квалитет и мора да се почитуваат специфични барања и начела кои ќе гарантираат негово успешно функционирање и континуирано подобрување:

- Обезбедувањето квалитет треба да биде составен и интегрален дел од управувањето и развојот на давателите на услуги на стручно образование и да поттикнува на отчетност и транспарентност;
- Политиките и процедурите за обезбедување квалитет треба да се хармонизирани со НРК, со националниот систем за ЕКССОО (ECVET) на национално ниво и со ЕРОК (EQARF) (Европската референтна рамка за осигурување квалитет) на европско ниво;
- Политиките и процедурите за обезбедување квалитет треба правилно да ги третираат влезните, процесните и излезните димензии, со посебен акцент на резултатите и излезите, вклучително и движењето и дестинациите на завршените ученици;
- Процедурите за обезбедување квалитет треба да ги обединат интерните и екстерните механизми и да делуваат како платформа за вклучување и зајакнување на чинителите;
- Активна партиципација во **ЕОКСОО** (EQAVET) мрежата.

Обезбедувањето квалитет во СОО ги вклучува следниве елементи:

1. јасни и мерливи цели и стандарди;
2. насоки за спроведување, вклучувајќи го учеството на чинителите;
3. соодветни ресурси;
4. конзистентни методи за вреднување, поврзувајќи ги самоевалуацијата и екстерната евалуација;
5. механизми и процедури за натамошен развој и
6. транспарентност на резултатите од вреднувањето.

Евалуацијата, оценувањето и известувањето обезбедуваат повратни информации за квалитетот на образованието и напредокот на училиштето и учениците. Во средното стручно образование овие процеси играат важна улога во подобрувањето на наставната пракса, во утврдувањето на ефективността на наставата и во поттикнувањето на

континуираниот развој на учениците. Тие се однесуваат на процесите кои гарантираат дека учениците ќе стекнат соодветни вештини и компетенции што ќе им помогнат да се интегрираат на пазарот на труд.

Процеси за обезбедување квалитет

1. Евалуација

Евалуацијата во стручното образование има цел да ги следи и да ги вреднува ефектите на наставните процеси и да обезбеди информации кои ќе се користат за подобрување на квалитетот на наставата. Овој процес не се однесува само на оценување на успехот на учениците, туку и на оценување на квалитетот на наставата, методите на работа и наставната инфраструктура.

Евалуацијата е интерна (самоевалуација, самооценување) и екстерна (интегрална евалуација и стручен увид). Процесот се регулира со посебни закони и подзаконски акти.

Континуирана евалуација на наставните методи: Евалуацијата на наставните методи е процес на постојано следење и анализирање на практиките на наставниците. Кој пристап да се користи за најдобро достигнување на образовните цели и дали се потребни адаптации во наставата се основни прашања кои треба да се адресираат. Редовното евалуирање на наставните методи помага да се откријат потенцијалните слабости во наставата и да се понудат решенија за нивно подобрување.

Евалуација на ученичкиот напредок: Евалуацијата на напредокот на учениците во средното стручно образование не се однесува само на резултатите од испитите, туку и на развојот на практичните вештини и компетенции кои учениците ги стекнуваат во текот на нивното образование. Овој тип на евалуација може да се врши преку анализа на ученичките резултати на вежбите и проектите, практичните изведби во лабораториите и работилниците, како и преку проценки на наставниците за нивната способност за решавање проблеми.

Евалуација на институционалната ефективност: Овој вид евалуација се фокусира на ефективноста на самите образовни институции, вклучувајќи ги и ресурсите, инфраструктурата и вработените. Постојаната евалуација на институциите гарантира дека училиштата ќе бидат во состојба да ги поддржат учениците со најсовремени наставни средства и технологии.

Евалуација на практичното образование кај работодавач: Овој процес се фокусира на техничките процеси, задоволството и ефектите од реализација на практичното образование кај работодавач. Евалуацијата се однесува на сите чинители во процесот на практично образование (ученик, ментор, наставник, родител) со користење на инструменти за евалуација (прашалници, фокус групи и сл.)

2. Мониторинг и ревизија

Мониторингот и ревизијата се важни компоненти на процесот на евалуација во стручното образование бидејќи обезбедуваат постојан надзор над процесите на наставата и учењето, како и гарантирање на квалитетот на образовниот систем.

Мониторинг на образовниот процес: Мониторингот е постојан процес на следење на напредокот на учениците, на работата на наставниците, како и на функционирањето на образовните институции. Ова вклучува: редовно собирање податоци, проценки на резултатите од тестовите и анализа на постигнувањата на учениците во различни области. Целта на мониторингот е да се идентификуваат потенцијалните проблеми во образовниот процес и да се предложат решенија за нивно решавање.

Ревизија на наставната програма: Евалуацијата и ревизијата на наставната програма е неопходна за да се осигура дека образовните програми и резултатите од учењето се во согласност со актуелните барања на пазарот на труд. Ревизијата овозможува приспособување на наставата и содржините на програмата со новите технологии, работни услови и стандарди во индустријата и стопанството. Систематската ревизија помага да се осигури дека средното стручно образование останува релевантно и ефикасно во образовните и професионалните процеси.

3. Вреднување на постигнувањата на резултатите од учењето и испитите на крајот на образованието: Испитите на крајот на секое ниво на образование (завршен испит, училишна матура, државна стручна матура и државна матура) се исто така механизми за обезбедување квалитет во стручното образование. Начинот на реализација на завршниот испит за II и III ниво на квалификација се препишува од Центарот за развој на стручното образование, додека за квалификација од IV ниво се препишува и имплементира од Државниот испитен центар.

4. Сертификација на ментори и верификација на работодавач за практично образование: Со овие процеси на осигурување квалитет се обезбедуваат соодветни услови и соодветен кадар за реализација на практичното образование кај работодавачот.

5. Акредитација на установите за стручно образование и обука и акредитација на наставниот план, наставната програма и испитната програма (образовна програма). Акредитацијата на установите за стручно образование се врши врз основа на стандарди за опрема и простор и Норматив за наставен кадар.

6. Постапки за признавање и еквиваленција на квалификациите преку свидетелства и дипломи за средно стручно образование стекнато во странство и

7. Меѓународно учество, соработка и вмрежување во европските/светските мрежи за признавање на квалификациите и обезбедување квалитет.

12. НАЧИН НА ИМПЛЕМЕНТАЦИЈА НА КОНЦЕПЦИЈАТА И ПРЕПОРАКИ

Имплементацијата на Концепцијата за стручно образование претставува стратешки процес насочен кон реформа и модернизација на стручниот образовен систем, со цел да се подобри неговата релевантност, квалитет и усогласеност со потребите на пазарот на труд и современите општествени текови (дигитализација, зелени вештини и слично). Овој процес опфаќа интервенции на повеќе нивоа пристап кој вклучува институционални, наставни, кадровски и технолошки интервенции.

Прв чекор е анализа на сите сектори и изработка на Секторски шеми за сите сектори;

Втор чекор е развој и приспособување на програмските документи;

Трет чекор е обука на наставниот кадар за измените и опремување на стручните училишта/регионалните центри за стручно образование и обука;

Четврт чекор е назначување кариерни советници и нивна обука, особено за делот на можностите за избор во рамките на секторите;

Петти чекор е спроведување кампањи и активности за подигнување на јавната свест за можностите што ги нуди стручното образование и

Шести чекор е обезбедување квалитет.

Поради сложеноста на системот пред целосна имплементација на решенијата од Концепцијата, особено во програмскиот дел, се препорачува да се направи пилотирање во 2-3 сектори и по извршената евалуација и анализата на добиените резултати од пилотирањето да се пристапи кон целосна имплементација.

ПРИЛОЗИ:

Прилог 1. Образец за Модул

Назив на модул	Се запишува називот на модулот преку што се рефлектира содржината на модулот
Код на модул	Се определува согласно со Упатството за кодирање на модули, подготвен од ЦСОО
Подрачје на модул	Се запишува програмското подрачје во кое припаѓа модулот
Вредност на кредити и времетраење за модулот	Се пишуваат кредитните поени и вкупниот број на часови кои треба да се реализираат во образовна институција не земајќи ги предвид самостојните часови за постигнување на резултатите од учење
Сектор(и) на модул	Се наведува секторот/те каде модулот е застапен
Квалификација/ии (назив и ниво) во коишто модулот е една од компонентите	Се наведува називот на квалификацијата/иите каде модулот е застапен и нивото на квалификацијата/иите, согласно со НРК
Услови за влез или упис	Се наведуваат општите и специфичните барања согласно со потребите од квалификацијата
Содржина на модулот/ наставните предмети кои се дел од модулот	Се наведуваат називите на наставните предмети кои се составен дел од модулот
Цел и намена на модулот	Се опиша оправданоста и припадноста на модулот во рамките на квалификацијата. Исто така се наведува каде се применуваат компетенциите стекнати со модулот
Надлежни институции за реализација и сертификација на модулот	Се наведуваат условите под кои институциите се верификуваат за реализација и сертификација на модулот
Начин на реализација	Се наведува местото, времето, условите и ресурсите (материјални, технички услови и Норматив за наставен кадар) за реализација
Ресурси за реализација на модулот	Се наведуваат материјално-техничките услови за реализација
Можности за надградба и поврзаност	Се наведува како модулот може да биде основа за понатамошно учење во други квалификации и сектори

Резултати од учењето на модулот		Се наведуваат резултатите од учење кои водат кон стекнување компетенции од когнитивен, психомоторен и афективен домен. Бројот на резултати од учење е поврзан со опсегот на компетенциите кој се опфаќа со модулот
Бр.	Резултати од учењето	Стандарди за оценување
1.		Се наведуваат индикатори преку кои се определуваат критериумите за вреднување на резултатот од учење. За еден резултат препорачливо е да се наведат 3-5 критериуми за вреднување
2.		
Методологија за оценување		Се наведува начинот, видот и инструментите со кои се определуваат постигањата на учесникот
Јавна исправа		Се наведува називот на јавната исправа (сертификат за...) кое се добива по завршување на модулот, со што се обезбедува проодност кон следен модул
Евалуација на модулот		Се наведува начинот и инструментите кои се користат за евалуација по реализација на модулот од страна на учесниците, со цел подобрување на квалитетот на реализација на модулот

РАМКОВЕН НАСТАВЕН ПЛАН ВО СТРУЧНОТО ОБРАЗОВАНИЕ

Година	Подрачја	Модул	Наставни предмети	Часови неделно/ годишно	Часовна застапеност (%)	Кредити	
Прва	Општообразовно подрачје	Заеднички општообразовен модул	Предмет 1, предмет 2, предмет 3...	18/648	60 %	38	
		Општообразовен модул значаен за секторот	Предмет 1, предмет 2, предмет 3...				
	Стручно подрачје	Задолжителен модул за секторот	Предмет 1, предмет 2, практично образование	9/ 324	28 %	16	
	Практично образование	1. Учење преку работа кај работодавач		3/108	12 %	6	
		2. Феријална практика		Минимум 10 дена			
	Содржини програмирани од училиштето				2/72	/	/
		ВКУПНО		30/1152	100 %	60	
Втора	Општообразовно подрачје	Општообразовен модул	Предмет 1, предмет 2, предмет 3...	12/432	40 %	20	
		Општообразовен модул значаен за секторот	Предмет 1, предмет 2, предмет 3...				
	Стручно подрачје	Козадолжителен потсекторски модул	Предмет 1, предмет 2, предмет 3	8/288	25 %	15	
		Задолжителен изборен модул	Предмет 1, предмет 2, практично образование	6/216	20 %	13	
	Практично образование	1.Учење преку работа кај работодавач		4/144	15 %	12	
		2. Феријална практика		Минимум 10 дена			
	Содржини програмирани од училиштето				2/72	/	/
	Завршен испит		Завршен испит		/	/	/
ВКУПНО				30/1080	100 %	60 ³¹	
	Образовна квалификација од второ ниво			60/ 2232	100%	120	

³¹ По завршување на втора година, за да се добие квалификација од второ ниво, се полага завршен испит. За продолжување на образование во трета година не е задолжително полагање на завршен испит. Во овој случај се добива сертификат за задолжително изборниот модул.

Година	Подрачја	Модул	Наставни предмети	Часови неделно/ годишно	Часовна застапеност (%)	Кредити	
Трета	Општообразовно подрачје	Општообразовен модул	Предмет 1, предмет 2, предмет 3...	12/432	40 %	20	
		Општообразовен модул значаен за секторот	Предмет 1, предмет 2, предмет 3...				
	Стручно подрачје	Козадолжителен потсекторски модул	Предмет 1, предмет 2, предмет 3	6/216	20 %	13	
		Задолжителен изборен модул	Предмет 1, предмет 2, практично образование 3	6/216	20 %	14	
	Практично образование	1.Учење преку работа кај работодавач		6/216	20 %	13	
		2. Феријална практика		Минимум 10 дена			
	Содржини програмирани од училиштето				2/72	/	/
	Завршен испит	Завршен испит ³²		/	/	/	
ВКУПНО			-	30/1080	100%	60	
	Образовна квалификација од трето ниво			90/3312	100%	180	

³² По завршување на трета година, за да се добие квалификација од трето ниво, се полага завршен испит. За продолжување на образование во четврта година не е задолжително полагање на завршен испит. Во овој случај се добива сертификат за задолжително изборниот модул.

Година	Подрачја	Модул	Наставни предмети	Часови неделно/ годишно	Часовна застапеност (%)	Кредити
Четврта	Општообразовно подрачје	Општообразовен модул	Предмет 1, предмет 2, предмет 3...	13/ 429	40 %	20
		Општообразовен модул значаен за секторот	Предмет 1, предмет 2, предмет 3...			
	Стручно подрачје	Условен модул ³³	Предмет 1, практично образование	3/99	10 %	8
		Задолжителен изборен модул	Предмет 1, предмет 2, практично образование 3	6/198	23 %	14
	Практично образование	1.Учење преку работа кај работодавач		8/264	27 %	18
	Содржини програмирани од училиштето			2/66	/	/
	Државна матура/ Завршен испит	Завршен испит		/	/	/
		Државна матура		/	/	
ВКУПНО				30/990	100%	60
	Образовна квалификација од четврто ниво			120/4302	100%	240

- ³³ Условниот модул (УМ) е модул за проодност, помага за стекнување 4 ниво на квалификација, се состои од базични резултати од учење од сите ЗИМ во рамките на истиот потсектор кои се нудат во трета година на образованието, со назнака дека пристапот на изучување е индивидуален, т.е. се изучуваат само тие модуларни единици кои не се опфатени со ЗИМ во трета година.

ШЕМАТСКИ ПРИКАЗ НА СЕКТОРСКИ ПЛАН

