



Универзитет „Св. Кирил и Методиј“ – Скопје
Филозофски факултет – Скопје
Институт за педагогија



Неформалното образование и вработливоста кај младите и кај возрасните

– магистерски труд –

Кандидат:

Ирена Милков

Индекс бр.: 4719/14

Ментор:

проф. д-р Елена Ризова

Скопје, 2025 година

Содржина:

Вовед	4
I Теоретски пристап кон проблемот на истражување	8
1. Генезата на неформалното образование во Република Македонија	9
2. Поим и дефинирање на неформалното образование во Република Македонија	11
3. Доживотно учење и видови образование во Република Македонија	15
4. Видови понудувачи на услуги во сферата на неформалното образование.....	19
5. Концептите на формалното, неформалното и информалното учење во политиките на Европската унија за доживотно учење	23
6. Анализа на вештините во Европската унија и во Република С. Македонија ..	25
7. Важноста на неформалното образование кај младите и кај возрасните и зголемувањето на вработливоста	35
8. Образованието на возрасните во Република С. Македонија	38
8.1. Валидација на неформалното и информалното учење	47
8.2. Образованието на младите лица (на возраст од 15-29 години)	52
9. Релеванти истражувања	54
9.1. образование на возрасните– можност или реалност	54
9.2. Пазарна ориентираност и инклузивност на неформалното стручно образование и обука во Република С. Македонија	54
9.3. Анализа на финансирањето на неформалното образование и обука во Република С. Македонија	55
II Методологија на истражувањето	56
1. Предмет на истражувањето	57
2. Целта и карактерот на истражувањето	57
3. Задачите на истражувањето	58
4. Хипотезите на истражувањето	58
5. Варијаблите на истражувањето	59
6. Методите, техниките и инструментите	60
7. Популација и примерок	60
8. Статистичка обработка на податоците	61
9. Организацијата и текот на истражувањето	62
III Анализа и интерпретација на резултатите, добиени од истражувањето	63

1. Анализа на резултатите, добиени од страна на младите и на возрасните	64
2. Анализа на резултатите, добиени од обучувачите за млади и за возрасни	73
3. Анализа на резултатите, добиени од страна на работодавците	74
4. Анализа на податоците, добиени од верификуваните понудувачи на услуги (обуки) за возрасните	75
5. Осврт на хипотезите	76
IV Заклучок	81
V Препораки и идните чекори	84
VI Користена литература	87
VII Прилози	91

Вовед

Доживотното учење како концепт сè повеќе е актуелно насекаде во светот, поради придобивките што ги нуди во контекст на унапредување на луѓето, како на професионален, така и на персонален план, но и за социјалниот и економскиот прогрес во општеството. Образованието на возрасните во контекст на доживотно учење си го изнајде своето место во политиките на учење и во рамките на нашата држава.

Препознавањето на огромната важност на образованието и учењето на возрасните и нивната важна улога во модерниот живот, станува сè поприсутно во развојните стратегии на земјите од Европската унија, како одговор на препораките од Договорот од Лисабон и на ЕУ-документите.

Лисабонската стратегија направи спој помеѓу успешната транзиција на земјите каде што постојат економии и општества, базирани на знаење, со концептот на доживотно учење. Европските системи за образование и обука беа промовирани низ еден основен облик и токму од него би требало да започнуваат промените. Воедно, јасно е дека тие треба постојано да бидат „приспособувани“.

Како резултат на таквите иницијативи и искуства во сите држави во Европа, во 2000 година, Европската комисија во Меморандумот за доживотно учење (A memorandum on lifelong learning) ги усвои следниве шест основни пораки што служат како патоказ при создавањето на развојните програми за образованието на возрасните и доживотното учење:

1. Нови базични вештини за сите - односно загарантиран универзален и континуиран пристап до учење заради стекнување и обновување на потребните вештини за одржливо учество во општеството што е базирано на знаење;
2. Поголеми инвестиции во човечките ресурси - видливо подигнување на нивото на инвестиции во човечките ресурси, сè со цел да се стави приоритет на најскапоценото средство со коешто располага Европа - а тоа се луѓето;

3. Иновации во предавањата и учењето – развој на ефективните методи на настава и учење во контекст и во континуитет на доживотното учење и учењето во пошироките животни контексти;
4. Евалуирање на учењето – значително подобрување на начините за разбирање и вреднување на учеството во учењето и резултатите, особено во однос на неформалното и информалното учење;
5. Повторно размислување за советување во однос на кариерата и професионалната ориентација – осигурување лесен пристап на сите до квалитетни информации и совети во врска со можностите за учење во рамките на Европа, во текот на целиот живот;
6. Просторно доближување на учењето до луѓето - преку обезбедување можности за доживотно учење, кое ќе биде, колку што е можно поблиску до оние што учат, во нивните заедници и со поддршка преку капацитети базирани на информатичко–компјутерската технологија, на места каде што тоа е возможно (Commission of the European Communities, 2000).

Важноста што Европската унија му ја придава на образованието на возрасните и доживотното учење, најдобро може да се увиди во Стратегијата „Европа 2020“ којашто, меѓу другото, ги утврди четирите заеднички цели со коишто земјите од Европа мораше да се справат и да ги остварат сè до 2020 година:

- Доживотното учење и мобилноста да станат реалност;
- Да се подобри квалитетот и ефикасноста на образованието и обуката;
- Да се промовира еднаквоста, социјалната кохезија и активно граѓанство;
- Зголемување на креативноста и иновативноста со вклучување на претприемништвото, на сите нивоа на образование и обука.

Стратегијата на ЕУ ги утврди и конкретните стандарди што земјите-членки требаше да ги достигнат до 2020 година. Помеѓу другите цели, беше утврдено дека најмалку 15 % од населението треба да учествува во доживотното учење и дека најмалку 40 % од населението на возраст од 30-40 години треба да имаат завршено некаква форма или ниво на високо образование.

Како надоврзување на Стратегијата „Европа 2020“, земјите-членки на ЕУ изработија Стратегиска рамка на Европскиот образовен простор (2021-2030),

што ги дефинира главните цели што треба да се постигнат во периодот до 2030 година (Official journal of the European Union, 2021). Помеѓу нив и целите што се однесуваат на возрасните а треба да се постигнат до 2025 година, најмалку 47 % од населението на возраст од 25-64 години да посетуваат обука во последните 12 месеци, а до 2030 година, најмалку 45 % од населението на возраст од 25-34 години треба да се стекнат со високообразовна квалификација.

Во насока на образованието на возрасните и доживотното учење, Резолуцијата усвоена од страна на Советот на Европската унија (2021-2030) на 29 ноември 2021 година, за нова европска агенда за учење на возрасните ја нагласува потребата за значително зголемување на учеството на возрасните во формалното, неформалното и во информалното учење (European Commission, 2021). Новата европска агенда за учење на возрасните ја прикажува визијата, за тоа како учењето на возрасните треба да се развива во Европа сè до 2030 година, во следниве пет приоритетни области:

- Управување на учењето за возрасни лица – со силен фокус на националните стратегии и партнерствата со засегнатите страни;
- Обезбедување и преземање можности за доживотно учење со одржливо финансирање;
- Пристапност и флексибилност - приспособување на потребите на возрасните;
- Квалитетот, еднаквоста, вклучувањето и успехот во учењето на возрасните, со акцент на професионалниот развој на кадарот за учење на возрасни лица, мобилноста кај возрасните и персоналот, обезбедувањето квалитет и активна поддршка на ранливите групи граѓани; и,
- Зелената и дигиталната транзиција и потребните вештини.

Со оваа стратегија јасно се дефинирани целите што треба да се постигнат до 2030 година во областа на образованието на возрасните, а притоа имајќи ги предвид резултатите од истражувањето, спроведено во 2019 година, за учество во образованието на возрасните во рамките на ЕУ; станува збор за ниско ниво што изнесува во просек 10,8 отсто. Целите во стратегијата што се однесуваат на учеството на возрасните во образованието се:

- најмалку 47 % од населението на возраст од 25-64 години да посетуваат обука во последните 12 месеци, сè до 2025 година; и,
- најмалку 60 % од населението на возраст од 25-64 години да посетуваат обука во последните 12 месеци, сè до 2030 година.

Концептот за доживотно учење истовремено води и кон промени во разбирањето на поимот образование на возрасните. Основните постулати во овој концепт го посочуваат образованието за секого и тоа се случува насекаде и во текот на целиот живот; животот е главниот извор на учењето, а притоа, процесот на учење е поважен од самите предмети. Оттука, доживотното учење се сфаќа како флексибилен и динамичен пристап кон учењето, чијашто цел е насочена кон подобрување на квалитетот на животот на граѓаните и да го овозможи општествениот развој. Република Македонија, како земја-кандидат за членство во ЕУ, има обврска да биде во тек со трендовите во политиката на европско ниво и да се обиде да ги усогласи своите политики, вклучително и образовните со оние на Унијата.

Во РС Македонија, иако образованието на возрасните бележи развој во однос на надградувањето на законската регулатива и институционалниот развој на системот за образование на возрасните, сепак постојат слабости што треба да се надминат.

Неформалниот образовен систем се состои од добро воспоставени, квалитетни програми за образование на возрасните што се базирани на потребите на пазарот на трудот. Програмите за образование на возрасните треба да ги следат трендовите што брзото знаење и технологија ги воспоставуваат, но и треба да претставуваат дополнување на формалниот образовен систем. Со други зборови, програмите за образование на возрасните треба да го надополнат она што не може да го постигне формалниот систем на образование. Постојат неколку аспекти што треба да се земат предвид при креирањето на програмите за образование на возрасните, сè со цел да се обезбеди мобилност, конкурентност и препознатливост на работната сила на националниот и меѓународниот пазар на трудот.

I. Теоретски пристап кон проблемот на истражување

1. Генезата на неформалното образование во Република Македонија

Образовните институции за возрасни имаат долготрајна традиција во Македонија, почнувајќи од 20-тите години на минатиот век, кога бил основан првиот народен универзитет. Денес, ги имаме отворените граѓански универзитети за доживотно учење што се основани со повеќедецениска традиција (првите, се основани во 1953 година, како работнички и народни универзитети).

Од 2011 година, работничките универзитети се трансформираат според Законот за отворените граѓански универзитети за доживотно учење („Службен весник на Република Македонија“, 2011 г.). Според законот, тие се дефинирани како институции што даваат јавни услуги од областа на формалното образование кај младите и кај возрасните (основно образование за возрасни; средно образование за возрасни; стручно оспособување; стручно образование за занимање; техничко образование за постсредно образование на возрасните; преквалификација и доусовршување; вклучително и неформално образование за младите и возрасните, наменети за оспособување на овие луѓе за работа, за различни општествени активности или за личен развој согласно со Законот за образование на возрасните („Службен весник на РМ“, 2008 г.).

Врз основа на искуството на земјата, овие даватели на образование за возрасни имаат важна улога во образованието на возрасните во локалната заедница и уживаат поддршка од страна на државата, којашто гарантира државно финансирање на нивното работење и обезбедување на програми. Намерата е да се отвори пристап до образование за сите, со вклучување на маргинализираните групи, градење капацитети на возрасната популација за зголемување на нивната вработливост во согласност со потребите на пазарот на трудот.

Во однос на овие институции, важно е да се потенцира следново:

– Покрај стручното образование за возрасни, тие нудат и различни програми за образование на возрасните, како што се: граѓанско образование, програмите за личен развој и слично;

– Исто така, тие нудат програми од областа на културното образование, изучување странски јазици, претприемништво и менаџмент, информациско–комуникациски технологии, заштитување и заштита на околината, активно граѓанство.

Покрај отворените граѓански универзитети во изминатите години, согласно со Законот за образование на возрасните, за првпат донесен во 2008 година, во Република Македонија неформално образование може да нудат училиштата, високообразовните институции, како и специјализираните институции за образование на возрасните, компаниите, синдикатите, невладините организации, регистрирани во областа на образованието на возрасните.

Со отворањето на можноста неформално образование да нудат повеќе образовни чинители, се овозможува поголема достапност и поголем избор на обуки во полето на образованието, а со тоа се очекува да се зголеми и бројот на учесниците во образованието на возрасните.

Целта на образованието и обуката на возрасните лица во Република Македонија, во согласност со Законот за образование на возрасните, е да се обезбедат можности за добивање/стекнување соодветни нивоа на образование на сите и за сите возрасни групи, како и да им овозможи на сите да стекнат знаење, вештини и ставови што ќе бидат во согласност со барањата на општеството и пазарот на трудот („Службен весник на Република Македонија“, 2008 г.).

Специфичните цели на образованието на возрасните што одговараат со основната цел, се наведени во продолжение:

- Да се заврши барем задолжителното образование;
- Да се спроведе обука за вработување на возрасните кои немаат завршено прво ниво на стручна едукација;
- Да се стекне преквалификација или нова квалификација, образование и обука за вработените и невработените возрасни лица;
- Да се обезбеди образование, знаење и вештини што одговараат со личните способности на возрасните и нивната возраст;

- Да се здобијат со основните вештини и компетенции што претставуваат основа за доживотно учење.

2. Поим и дефинирање на неформалното образование во Република Македонија

Неформалното образование има голем потенцијал за обезбедување на компетентни лица за пазарот на трудот во рамките на секоја развиена држава. Неформалното образование е надвор од редовниот (формален) образовен систем, но тоа сепак е институционализирано, се реализира од страна на професионални и квалификувани наставници, предавачи или обучувачи, има дефинирана образовна програма и придонесува кон зголемувањето на знаењата и вештините на поединецот. Овој вид образование претставува значаен инструмент и преку него, во релативно краток рок, невработените лица може да развијат вештини и компетенции што ќе им помогнат да бидат поконкурентни на пазарот на трудот.

Во Република Македонија, врз развојот на неформалното образование влијаат следниве фактори: намалувањето на бројот на учесниците; лошата економска состојба во државата; поделената надлежност за системот меѓу повеќе институции и на различни нивоа; неусогласеноста на правните прописи и отсуството на нивната целосна примена; незаинтересираноста на деловната заедница за поголемо вклучување и поддршка на неформалното образование на возрасните; глобалните трансформациски процеси; а особено промените во видот на работните места и во содржината на работата; промените во побарувачката за квалификации; како и потребата од нови вештини кај младите.

Во овој вид образование, во Република Македонија од 2012 година, започна процес на верификација на посебни програми за образование на возрасните (програми за неформално образование), за учесниците да се стекнат со квалификација или со делумна квалификација. Во 2016 година, беше подготвена стратегија за образование на возрасните, за идентификување на предизвикот од исклучително низок процент на нивното учество во

неформалното образование - само 0,71 % од вкупното активно население учествувало во образовните активности надвор од редовниот образовен систем во 2015 година (Министерство за образование и наука, 2016 г.).

Член 3, од Законот за образование на возрасните, ги дава следниве дефиниции за формалното и неформалното образование на возрасните:

1. Формалното образование за возрасни означува дејност што се изведува во согласност со законите заради регулирање на дејноста основно, средно и високо образование, доколку со овој закон не е уредено поинаку.

Станува збор за институционализирано образование што се спроведува во рамките на државните и приватните установи и институции како редовно/вонредно образование, според соодветните наставни планови и програми.

2. Со формалното образование за возрасни се опфатени:

- основното образование за возрасни;*
- средното образование за возрасни, стручното оспособување, стручното образование за занимање, техничкото образование и постсредното образование за возрасни, како и нивна преквалификација и доквалификација; и,*
- високото образование за возрасни.*

3. Неформалното образование за возрасни означува организирани процеси на учење насочени кон нивно оспособување за работа, за различни социјални активности или за нивниот личен развој.

Овие дефиниции, иако се разликуваат од официјалните дефиниции на ЕУ, може да се сметаат како компатибилни со нив. Сепак, евидентно е дека дефинициите не се применуваат конзистентно во законската регулатива што се однесува на образованието во државата. Треба да се напомене дека Законот за

националната рамка на квалификации користи дефиниции за формалното, неформалното и за информалното учење што се слични со дадените погоре, но, сепак, можат да бидат различно толкувани од правна гледна точка („Службен весник на Република Македонија“, 2013 г.).

21. „Формално учење“ - дејност, обезбедена од страна на образовна установа или установа за обука, што се спроведува според одредени одобрени програми, заради унапредување на знаењето, вештините и компетенциите за што се издава јавна исправа;

22. „Неформално учење“ - организирани активности на учење заради унапредување на знаењето, вештините и компетенциите за личните, општествените и за професионалните потреби и најчесто не води до издавање на јавна исправа; и,

23. „Информално учење“ - произлегува од секојдневните животни активности поврзани со работата, семејството или со слободното време. Тоа не е структурирано во однос на целите за учење, времето на учење или поддршката во учењето.

Треба да се забележи дека Законот за образование на возрасните зборува за „образование“, додека Законот за НРК зборува за „учење“. Другата разлика се состои во тоа што дефиницијата на Законот за национална рамка на квалификации имплицира дека издавањето/неиздавањето на јавно признаен сертификат за квалификации соодветно го прави учењето (или образованието) формално/неформално. Стекнатата квалификација како единствен критериум за определување, дали станува збор за формално/неформално учење, сигурно би можела да доведе до дискутабилни заклучоци. (Министерството за образование и наука, Центарот за образование на возрасните, Европската фондација за обука, 2015 година.)

Според дефинициите од страна на Советот на ЕУ дадени во Препораката за валидација на неформалното и информалното учење (European Commission, 2012), неформалното учење треба да се идентификува како пошироко учење надвор од формалниот училиштен/стручнообразовен/универзитетски систем,

кое се развива преку планирани активности (со зададени цели и временски рамки), вклучувајќи некаква форма на поддршка при учењето, како што се:

- Програмите за развој на вештините поврзани со работата, описменувањето и за другите основни вештини за лицата кои предвреме го напуштиле училиштето;
- Обезбедување интерни обуки во компаниите;
- Структурирано учење на интернет;
- Курсеви, организирани од страна на граѓанските здруженија за нивните членови, целните групи или за пошироката јавност.

Прашањето во однос на дефинициите, што се користат за формалното и неформалното образование за возрасни, е особено значајно за секоја дискусија што се однесува на обезбедувањето образование за возрасни. Дополнително на тоа што разликите меѓу дефинициите за неформалното образование и учење дадени во правната регулатива на Република Македонија се потенцијално збунувачки, треба да се внимава овие дефиниции да не отстапуваат од општоприфатеното сфаќање за тоа што се третира како формално/неформално учење во рамките на Европската унија.

Законските дефиниции за формалното, неформалното и за информалното учење е неопходно да се ревидираат и да се усогласат низ целиот образовен систем на државата заради обезбедување поголема јасност и отстранување на забуните што ги создаваат.

Приоритетите на секторот образование на возрасните се дефинирани во Стратегијата за образование на возрасните (од 2019-2023 г.), (Министерство за образование и наука на Република Македонија, 2019 г.). Изработени се два документа во однос на интегрирањето на неформалното образование во образовниот систем и во тренинг-системот и, исто така, усвоени се условите за подобрување на основното образование за возрасни. Изготвен е новиот предлог-закон за образование на возрасните; меѓутоа, во изминатите четири години, тој не успеа да ги помине собраниските процедури и конечно да биде ставен во употреба, со што значително би се подобриле условите во реализацијата на образованието на возрасните. Во 2011 година беше усвоен *Прирачникот за верификација на посебни програми за возрасни и за*

верификација на институциите за образование на возрасните. Покрај тоа, во 2013 година беше изготвен Правилник за верификација на образовните институции за возрасни. Со изготвувањето на документите се воспостави правна основа за образованието на возрасните лица во Република Македонија олеснувајќи го процесот на понудувачите на услуги чијашто дејност е образованието на возрасните.

Главниот фокус на приоритетите, опфатени во Стратегијата за образование на возрасните (од 2019-2023 г.), е насочен кон:

- Зголемување на привлечноста на учеството во образованието за возрасни;
- Воспоставување систем за осигурување квалитет во рамките на образованието на возрасните;
- Развој на систем за образованието на возрасните и систем за валидација на претходното учење;
- Подобрување на организацијата, управувањето и финансирањето на образованието на возрасните;
- Воспоставување систем за јавно образование на возрасните;
- Јакнење на истражувањето и развојните проекти во областа на образованието на возрасните;
- Професионализација на кадарот во областа на образованието на возрасните;
- Следење (мониторирање) и евалуација на образованието на возрасните.

3. Доживотно учење и видови образование во Република Македонија

Република Македонија како земја-претендент за влез во Европската унија се стреми да ги реализира приоритетите и целите, а со тоа и трендовите и препораките од страна на Европската унија. Образовната политика во Македонија треба да обезбеди можност за стекнување на соодветно образовно

ниво за секого и за сите возрасни групи и да осигура дека тие поседуваат знаења, вештини и ставови што се во согласност со барањата на општеството и пазарот на трудот - што е исто така и цел на доживотното учење (Ризова, 2021 г., 43 стр.).

Во програмата за образование на возрасните во Република Македонија во контекст на доживотното учење (од 2006-2015 г.), за првпат се спомнува терминот *доживотно учење* и се врши негова операционализација преку соодветна визија и активности за периодот што следува (Министерство за образование и наука на Република Македонија, 2006 г.).

Позитивен индикатор е дека во актуелната стратегија за образование (од 2018-2025 г.), една од главните цели е „да се прошират можностите за образование на возрасните и поддршка за концептот на доживотно учење“, што значи дека доживотното учење е признаено како концепт што треба да се негува и да се реализира во претстојниот период. Помеѓу преостанатите приоритети во актуелната стратегија за образование, се става акцент на доживотното учење, а тоа се наведува и во Приоритет бр. 1: „Подобрување и консолидирање на правните образовни документи, како еден од резултатите е „доживотното учење да биде општо прифатено и промовирано низ процесот на планирање на образованието во сите сектори.“ (Министерство за образование и наука на Република Македонија, 2018 г.).

Со зголемената активност на Јавната установа центар за образование на возрасните, како и невладиниот сектор којшто дејствува во областа на образованието на возрасните, во изминатата деценија се интензивира и продукцијата на програми за образование на возрасните коишто водат до стекнување на парцијална или целосна квалификација и имаат цел да го промовираат доживотното учење.

Научниот и академскиот третман на доживотното учење во Република Македонија започнува со конституирање на академските студии по андрагогија во 2016 година на Филозофскиот факултет во Скопје, на Институтот за педагогија при Универзитетот „Св. Кирил и Методиј“ во Скопје. Но, треба да се напомене дека доживотното учење како актуелна образовна проблематика е проучувано со децении на Институтот за педагогија во рамките на андрагошката група предмети. (Ризова, 2021 г., 44 стр.).

За подобро да се разбере концепцијата на доживотното учење, треба да се истакне разликата меѓу поимот „доживотно учење“ и поимот „доживотно образование“. Имено, поимот образование е поврзан со колективниот идентитет и обврските на една држава, додека поимот учење е поврзан со индивидуалниот идентитет. Терминот доживотно учење може да се толкува на различни начини во различни национални контексти, затоа што начинот на имплементирање на концептот на доживотно учење во системот на државите зависи од неговата специфична природа.

Во одлуката од страна на Европскиот совет, доживотното учење се дефинира како „секое општо, стручно, неформално и информално образование и обука преземени во текот на животот кое резултира со подобрување на знаењата, вештините и компетенциите во персонална, јавна, социјална и работна смисла.“ (European Commission, 2006).

Често не се прави разлика меѓу дефинирањето на терминот „доживотно учење“ и терминот „доживотно образование“. Но, постои суштинска разлика меѓу овие два термина.

Самата суштина на учењето подразбира персонална одговорност за сопствен развој. За да се вработи одредена личност или да остане вработена постојано треба да следи што е ново на образовниот пазар и тоа да го восприема на формален, неформален и на информален начин.

Поимот образование секогаш асоцира на формалниот систем и најчесто е поврзан со него, а тој завршува со високото образование. Образованието е систематски организирана, дидактичко обмислена и хиерархиски подредена структура на образовните системи на државите. Па, оттука произлегува заклучокот дека доживотното учење го содржи во себе поимот доживотно образование (Ризова, 2021 г., од 53-54 стр.). Учењето е сложен процес, неопходен за развојот на човекот и за формирање на неговата личност, како и клучен процес за целокупниот развој на човештвото.

Поделбата на образованието и учењето на *формално образование и учење, неформално образование и учење и информално учење* е разработен и од страна на авторката Елена Ризова.

Формалното образование означува „хиерархиски структуриран и хронолошки подреден систем на установи за образование, почнувајќи од основното образование, па сè до универзитет“. Формалниот систем на образование ги вклучува во себе и различните нивоа на образование што следат по завршувањето на иницијалното универзитетско образование, како: магистерски студии, докторски студии, специјалистички студии, континуирано професионално усовршување и обука на дипломираните кадри (Ризова, 2021 г., 72 стр.).

Неформалното образование и учење претставува сè пораспостранета форма на учење и образование, како и реална перспектива на образованието на возрасните во современиот свет. Тоа се дефинира како која било образовна активност организирана надвор од воспоставениот формален образовен систем, без оглед дали дејствува одвоено или во составот на некоја друга активност. За неформалното образование и учење се користат многу други термини и изрази, како што се: воншколско образование, неконвенционално образование, нетрадиционално образование. Во современото општество базирано на знаење, неформалното образование и учење добива поширока смисла и значење. Неформалните образовни активности не се повеќе дел само од руралната развојна стратегија наменета за сиромашните, неписмените, недоволно образованите, необучени групи граѓани, поточно групи граѓани кои го напуштиле задолжителното образование. Во програмите на неформалното образование и учење денес партиципираат луѓе со различен социјален статус, како што се експерти, доктори, инженери, менаџери и раководители, кои мора да бидат оспособени за користење на новите знаења и технологии. Но, афирмацијата на неформалното образование и учење не треба да значи и потиснување на формалното образование, туку имање предвид еден алтернативен начин на стекнување нови знаења (Ризова, 2021 г., од 75-76 стр.)

Информалното учење има круцијално место и улога во концепцијата на општество базирано на знаење. Тоа претставува секое случајно, непланско, неорганизирано учење во чиишто рамки индивидуите стекнуваат знаења, вештини и ставови преку искуствата што ги добиваме со секојдневниот живот, како и од различните образовни влијанија, најнапред, од страна на семејството

во коешто живееме и нашето соседство, а потоа и од страна на библиотеките, плоштадите, масовните медиуми, итн. (Ризова, 2021 г., 77 стр.).

4. Видови понудувачи на услуги во сферата на неформалното образование

Образованието за возрасните, согласно со Законот за образованието на возрасните, можат да го вршат јавните и приватните установи за образование на возрасните, институциите за образование на возрасните, центрите за усовршување, работодавците и социјалните партнери, здруженијата или индивидуалните обучувачи кои ги исполнуваат условите пропишани во законот.

Тоа подразбира дека понудувачи на услуги во нашата држава се средните стручни училишта, високообразовните установи, тренинг-центри што функционираат во рамките на компаниите, невладините организации, отворените граѓански универзитети за доживотно учење, како и специјализираните центри за неформално образование.

Сè со цел успешна реализација на процесот за образование на возрасните, како и нивна верификација, понудувачите на услуги треба да ги исполнуваат следниве услови:

- Понудувачите на услуги за образование на возрасните ги дефинираат развојните цели во согласност со националните приоритети во образованието и во образованието на возрасните;
- Понудувачот на услуги за образование на возрасните неопходно е да комуницира со надлежните институции, локалната самоуправа и учесниците во програмите, сè со цел да се понуди поквалитетна услуга и поефективно остварување на предвидените цели;
- Понудувачот на услуги за образование на возрасните има воведено механизми за евалуација на постигнатите цели од програмските активности и

врз основа на добиените сознанија од евалуацијата, тој го планира развојот на идните програмски активности;

- Понудувачот на услуги за образование на возрасните редовно ја следи реализацијата на програмските активности и го подобрува квалитетот на програмските активности и го подобрува квалитетот на програмските активности.

Во РС Македонија, надлежна институција којашто го организира и го следи образованието на возрасните е Центарот за образование на возрасните. Освен овој центар, надлежни за образование на возрасните се Министерството за образование и наука, Министерството за труд и социјална политика, Советот за образование на возрасните, единиците на локалната самоуправа и социјалните партнери. Центарот за образование на возрасните, согласно со надлежностите што ги регулира Законот за образование на возрасните, ги спроведува следниве задачи:

- ✧ Го развива образованието на возрасните заради усогласување на потребите со современиот технолошки и општествен развој;
- ✧ Дава поддршка на социјалното партнерство на сите нивоа и фази во планирањето, развојот и реализацијата на образованието на возрасните;
- ✧ Го поврзува образованието на возрасните и работата во контекстот на доживотното учење;
- ✧ Ја развива европската ориентација на образованието на возрасните;
- ✧ подготвува концепција за образованието на возрасните;
- ✧ Изготвува стандарди на занимања за програмите за образование на возрасните;
- ✧ Изготвува модели на јавно признати и посебни програми за образованието на возрасните;
- ✧ Врши верификација на посебни програми за образование на возрасните;
- ✧ Издава каталог на јавно признати и верифицирани посебни програми за образование на возрасните што го објавува на официјалната интернет-страница на центарот;

- ✧ Обезбедува поддршка на образованието на возрасните преку советување, инструирање и менторирање на кадарот кој ги реализира програмите за образование на возрасните;
- ✧ Дава мислење за исполнетоста на условите на установите и институциите кои бараат верификација за реализирање на јавно признатите програми за образование на возрасните;
- ✧ Изработува стандарди за простор и опрема на установите и институциите за образование на возрасните;
- ✧ Издава каталог на верифицирани установи и институции за образование на возрасните и го објавува на официјалната интернет-страница на центарот и министерството;
- ✧ Посредува во кариерниот развој и професионалната ориентација на учесниците во образование на возрасните;
- ✧ Предлага решенија за подобрување на врските меѓу формалното и неформалното образование;
- ✧ Доставува годишен извештај до министерството и советот за реализација на годишните акциони планови од стратегијата за развој на образованието на возрасните, како и годишен извештај до министерството за објавените јавни конкурси за доделување средства за реализација на програмите.

Министерството за образование и наука има надлежност да донесе стратегија за образование на возрасните и годишни акциони планови за нејзина реализација; врз основа на предлозите од страна на Советот за образование на возрасните ѝ предлага на Владата на Република Македонија мрежа на установи за образование на возрасните; дава мислење до Владата на Република Македонија за престанокот со работа на установите за образование на возрасните, на начин утврден со законот; врши верификација на установите и институциите за образование на возрасните, на начин утврден со законот; го води регистарот на верифицираните установи и институции за образование на возрасните; ги донесува националните рамковни наставни планови и програми за образование на возрасните; донесува наставен план и програми за основното, гимназиското и стручното образование на возрасните; по предлог од Центарот

за образование на возрасните, треба да обезбеди средства од Буџетот на Република Македонија за финансирање на образованието на возрасните врз основа на утврдените потреби на државата и треба да обезбеди средства за истражување и развој за потребите на образованието на возрасните.

Од преостанатите државни институции со надлежност во регулирањето на образованието на возрасните, треба да се напомне и надлежноста на Министерството за труд и социјална политика, затоа што образованието на возрасните директно се поврзува со пазарот на трудот.

Имено, Министерството за труд и социјална политика има надлежност да учествува во спроведувањето на државната политика во областа на образованието на возрасните; согласно со овој закон, ги согледува потребите за преквалификација и доквалификација на кадарот преку анализа на пазарот на трудот и доставува мислење до советот; учествува во подготвувањето и усогласувањето на стручните квалификации по стандарди; во соработка со центарот, министерството иницира потреби од изготвување нови, стручни квалификации по стандарди; учествува во изготвувањето на листата на стандарди на занимања; и, учествува во организирањето на професионалното ориентирање на учесниците.

Исклучително е важна улогата на Советот за образование на возрасните имајќи предвид дека ова тело го сочинуваат членови од повеќе релевантни институции од областа на образованието. Целта на советот е да предлага и да ја следи реализацијата на стратегиите и акциските планови за развојот на образованието на возрасните, како и да соработува со општините, па оттука произлегува и неговата важна улога како тело.

Треба да се напомне и улогата на единиците на локалната самоуправа во образованието на возрасните кои треба да вршат анализи на потребите на пазарот на трудот на локално ниво и да ги споделуваат анализите до Центарот за образование на возрасните, со установите за образование на возрасните и со институциите за образование на возрасните; единиците имаат можност да основаат установи за образование на возрасните и општински центар за развој на човечките ресурси, како и да доставуваат предлози за уписната политика во

образованието на возрасните до министерството („Службен весник на Република Македонија“, 2008 г.).

5. Концептите на формалното, неформалното и информалното учење во политиките на Европската унија за доживотно учење

Политиките на Европската унија за доживотно учење се стремат кон создавање култура на учење заради промовирање на активно граѓанство и развивање на стручни вештини за да им се овозможи на граѓаните полесно приспособување кон барањата на новото општество, засновано на знаење, како и целосна вклученост во општествениот и економскиот живот. Имено, политиките се насочени кон зголемување на можностите за вработување, за личниот развој и за социјалната вклученост, обезбедувајќи им на луѓето од Европа неопходни алатки за личниот развој и помагајќи им активно да учествуваат во современото општество со развивање потребни вештини во полето на новите технологии.

Воспоставувањето сеопфатна рамка за доживотно учење од страна на државите-членки и кандидати, што го опфаќа целиот спектар на она што е познато како „формално“, „неформално“ и „информално“ учење, претставува интегрален дел од процесот на европската интеграција.

Во контекст на политиките за доживотно учење, вообичаено се прави разлика меѓу „формалното“, „неформалното“ и „информалното“ учење. Овие концепти, утврдени во Меморандумот на Европската комисија за доживотно учење имаат одиграно централна улога во случувањата во областа на образованието и обуката во Европската унија во изминатите години. Оттогаш, дефинициите се преформулирани и проширени, последен пат со Препораката од страна на Советот за валидација на неформалното и информалното учење од 20 декември 2012 година, поточно:

(—) Формалното учење подразбира учење што се развива во организирана и структурирана средина, специјално наменета за учење, кое типично води кон доделување определена квалификација, вообичаено во форма на сертификат или диплома; ги вклучува системите на општото образование, почетната стручна обука и високото образование;

(=) Неформалното учење подразбира учење што се развива преку планирани активности (целите и времето на учењето), каде што постои некоја форма на поддршка во учењето (односот ученик-наставник); може да опфати програми за пренесување вештини за работа, описменување на возрасните и основно образование за оние што предвреме го напуштиле училиштето; многу често случаите на неформално образование подразбираат и интерни обуки на компаниите и тие преку нив ги надградуваат и ги подобруваат вештините на своите работници, како што се ИКТ-вештини, структурираното учење на интернет (на пр., преку користење на отворените едукативни ресурси), како и курсеви организирани од страна на граѓанските здруженија за своите членови, својата целна група или за пошироката јавност;

(≡) Информалното учење подразбира учење што е резултат на секојдневните активности поврзани со работата, семејството или со слободното време и не е организирано или структурирано во однос на целите, времето или на поддршката при учењето; тоа може да се развива ненамерно од перспективата на тој што учи; примери за резултати постигнати преку информалното учење се: вештини стекнати низ животното и работното искуство, вештини за раководење проекти или ИКТ-вештини здобиени на работното место, познавање јазици и интеркултурни вештини здобиени за време на престојот во друга земја, ИКТ-вештини здобиени надвор од работното место, вештини здобиени преку волонтирање, учество во културни активности, спортување, работа со млади и преку активности во домот (на пр., чување дете).

Европската соработка доведе до развој на неколку референтни алатки на Европската унија, вклучително и препораки и општи принципи, наменети за поддршка на транспарентноста и мобилноста и на националните реформи. Тие ги покриваат следниве области: клучни компетенции за доживотно учење, обезбедување квалитет на високото и стручното образование, насочување во животот и валидација на неформалното и информалното учење.

Усвојувањето на Препораката од страна на Европскиот парламент и на Советот, за воспоставување европска рамка на квалификации за доживотно учење, од 23 април 2008 година, како алатка за споредба на националните квалификации во однос на општоприфатени нивоа и нивни дескриптори и како начин тие да станат поразбирливи меѓу земјите, независно од тоа на која од нив се однесуваат - претставува значаен чекор кон зголемување на транспарентноста на квалификациите и мобилноста на работниците и учениците, како и кон олеснување на нивното доживотно учење (European Parliament, 2008).

6. Анализа на вештините во Европската унија и во Република Македонија

Во рамките на динамично, флуентно и на конкурентно глобално опкружување, каде што единствената константа е промената, Европската унија, националните, регионалните и секторските политики треба навремено да одговорат на новите и идните потреби на пазарот на трудот и вештините. Всушност, на пазарите на трудот каде што понудата е ограничена поради сè повидливиот демографски предизвик, креаторите на политиките мора да реагираат на промените, но исто така да ја предвидат и да иновираат за да обликуваат подигитална и позелена иднина. Интелигенцијата за вештини, заснована на здрави методи на исчекување, им помага да го направат токму тоа. Со забрзување на промените на пазарот на трудот, сè повеќе се цени вредноста на интелигенцијата за вештини како стратешка алатка за разбирање на трендовите во секторите и занимањата. Увидите што ги дава за идната

побарувачка на пазарот на трудот, трендовите на вештини и нерамнотежата и притисоците на пазарот на трудот не служат само за економски цели. Имено, ваквите информации се сè порелевантни како за социјалната политика, така и за нејзиното спроведување. Станува очигледно дека Европа не може да постигне праведна двојна транзиција без да направи повеќе за поддршка на вработливоста и одржливото вклучување на пазарот на трудот на нискоквалификуваните и другите ранливи групи.

Од страна на CEDEFOP, во 2023 година, беше изработен документ со дадена прогноза за вештини за да ги истражи и да ги толкува трендовите на пазарот на трудот во ЕУ до 2035 година. Покажувајќи ја насоката и степенот на промените во секторите, занимањата, работните места и вештините, информациите што се наведени во документот даваат широки увиди со поддршка на агендата на политиката на Унијата во однос на стручното образование и обука и вештините, како и нејзиното спроведување (CEDEFOP, 2023 г., 32 стр.).

Двојната дигитална и зелена транзиција ќе ги обликува трендовите на вработеноста во текот на годините до 2035 година. Загубите на вработеноста се веројатни во примарните индустрии (особено јагленот, нафтата и гасот), затоа што побарувачката за нивните производи ќе опадне бидејќи другите сектори и земји преземаат акција за спроведување на европскиот зелен договор и да ги достигне целите за намалување на емисиите. Поголемиот дел од падот на вработеноста во овие сектори ќе се материјализира во текот на наредните години, поради целта на Унијата за намалување на емисиите на CO₂ од 55 % (во споредба со 1990 година), поставена за 2030 година. Постои одредена несигурност за краткорочните трендови на вработување, со енергетска безбедност, а независноста стана клучен предизвик и амбиција во многу земји-членки од почетокот на војната во Украина.

Во периодот до 2035 година, се очекува вработувањето во речиси сите професии во ЕУ-27 да се зголеми или да остане стабилно. Се очекува да се намали само вработеноста за квалификувани земјоделски и риболовни работници (Слика 1). Голем дел од можностите за работа што се појавуваат до 2035 година ќе се однесува на висококвалификуваните занимања, коишто заеднички изнесуваат околу 56 отсто од вкупните отворени работни места

(комбинација на новите/изгубените работни места и потреби за замена). Притоа, 26 % од отворените работни места се наменети за професионалци; техничари и придружни професионалци и сервисери; што, исто така, ќе бидат многу барани. Во однос на отворените работни места, тие се највисоки за висококвалификуваните немануелни занимања, како што се: професионалци за бизнис и администрација, правните, социјалните и културните области, како и професионалци од областа на науката и инженерството. Многу од нив веројатно ќе бидат поттикнати од имплементацијата на Европскиот зелен договор: развојот на „greentech“, којшто бара технички и/или инженерски профил; справувањето со новата регулатива ја зголемува побарувачката за улоги со правна заднина; и управувањето на зелената транзиција ќе бара од организациите да вработат луѓе кои можат да дејствуваат како промотори и амбасадори на позеленувањето.

Слика 1. Отворени работни места по широка професионална група (милиони), од 2021-2035 година



Извор: CEDEFOP, 2023,; Прогноза во однос на вештините.

Услужните, малопродажните и сродните сектори ќе овозможат многу работни места за квалификуваните и полуквалификуваните немануелни професии, односно работници за персонални услуги и работници за продажба. Повеќето занимања со очекуваниот пад на вработеноста се однесуваат на физичка работа (мануелно), најчесто во производството. Тие вклучуваат квалификувани работници за метал, машини и сродни занаети и помалку квалификувани работници - оператори и монтажери на постројки и на машини. Значителни загуби на работните места се предвидуваат и за помалку квалификуваните немануелни занимања, како што се службениците за нумерички податоци и за снимање материјали.

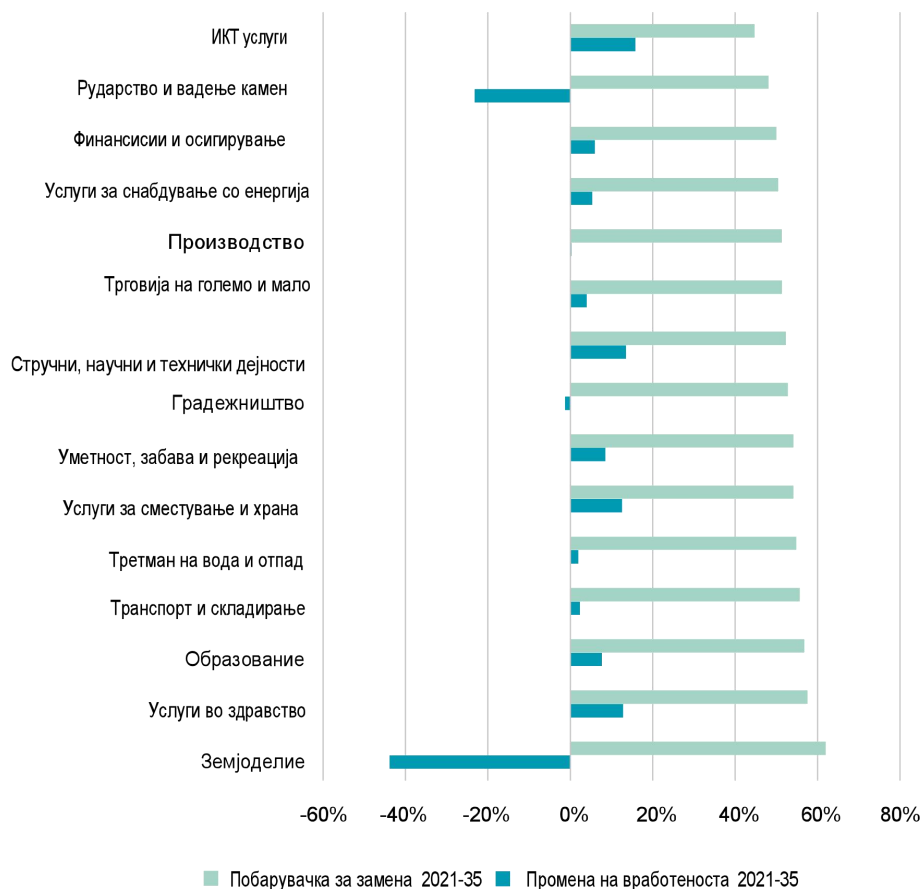
Зголемената специјализација, надградбата на постојните задачи и понапорната работна средина се во корист на нивоата на вработување за висококвалификувани работници во професионалните и соработничките професионални занимања. Другите занимања, пак, што се однесуваат на службениците, услужните работници и продавачите во продавници и на пазар, занаетчиските и сродните занаети и квалификуваните земјоделски и рибарски работници, го губат уделот на пазарот така што дел од нивните вештини стануваат помалку релевантни и можат да се вклучат во задачите на висококвалификуваните работници. Иако во помала мера, сепак и висококвалификуваните професии (законодавците, високите функционери и менаџерите) можат да бидат погодени од таквите смени, затоа што некои од нивните сегашни задачи стануваат помалку трудоинтензивни и се преземени од страна на врвната технологија.

Во периодот од 2021-2035 година, растот на вработеноста ќе биде сконцентриран во занимања од категориите законодавци, високи функционери и менаџери, професионалци и техничари и стручни соработници. Меѓу нив, професионалните занимања најверојатно ќе го доживеат најбрзиот раст: науката и инженерството, бизнисот и администрацијата, информациите и комуникацијата и правните, социјалните и културните професионалци ќе се зголемат, затоа што тие имаат главна улога во дизајнирањето и спроведувањето на технолошките и процесните иновации и во одразувањето на регулаторните промени, поттикнати од зелената транзиција и другите трендови во нови начини на работа и производство на стоки и на услуги.

Според предвидувањата од CEDEFOP, речиси во половина од земјите-членки на ЕУ, вработувањето во занимања што може да се окарактеризираат како елементарни се очекува да расте, иако релативната промена во некои занимања е мала. Занимањата категоризирани како службеници се очекува да забележат пад на вработеноста во повеќето земји-членки, најверојатно како резултат на автоматизација на задачите.

На долната страна на возрасната дистрибуција, образовната експанзија е фактор што го намалува учеството. Во просек, луѓето со повисоко ниво на образовно достигнување имаат повисоки стапки на учество, но повеќе млади луѓе поминуваат време во образовни програми што го намалуваат нивното учество на пазарот на трудот бидејќи го одложува влезот на пазарот на трудот. Постои простор за зголемување на стапките на активност кај одредени групи: средноквалификуваните луѓе, особено жените, имаат значително пониски стапки на учество од оние со квалификации на повисоко ниво. Целните политики за учество и мерките за активирање насочени кон интеграција на пазарот на трудот и обезбедување на поддршката што ја бара, може делумно да ги неутрализираат негативните влијанија од стареењето. Во исто време, групите со ниски или средни квалификации треба да се доусовршуваат за да го прошират фондот на вештини и стапките на нивно учество, да ги избегнат идните нерамнотежи што се очекуваат на средно ниво и да се спротивстават на трендот на пополнување работни места со средно квалификувани вештини од страна на високообразованите луѓе. Притоа, напредно гледачките политики за активирање на пазарот на трудот значително можат да придонесат за ублажување на нерамнотежата со фокусирање на средно и ниско образовани жени на возраст од 25-54 години, постари луѓе на работоспособна возраст (особено жени) и, во помала мера, млади луѓе (European Commission, 2021).

Слика 2. Побарувачка за замена на работните места спроти промената на вработеноста по сектори, од 2021-2035 г., ЕУ-27



Извор: CEDEFOP, 2023; Прогноза во однос на вештините.

Бидејќи побарувачката за замена не ги одразува само слободните работни места што се појавуваат заради тоа што постарите вработени го напуштаат пазарот на трудот, мерките насочени кон негово задоволување треба да ги земат предвид и другите причини што го поттикнуваат. Пример, се очекува зелената транзиција да стане двигател на професионалните, а во некои случаи и секторски, транзиции за енергетските работници (CEDEFOP, 2021 г., од 38-42 стр.). Анализата на регионалното и секторското ниво на тековните и очекуваните промени од тој вид ќе помогне да се обликуваат насочените пристапи за имплементација на политиките, коишто секако се однесуваат и на обуките.

Веќе неколку децении, значителен дел од побарувачката за вештини во Европската унија ги претставува потребите за замена бидејќи луѓето го напуштаат пазарот на трудот за да се пензионираат, или поради друга причина, или поради премин меѓу работните места. Зголемениот удел на побарувачката за замена на отворените работни места го отсликува стареењето на населението и работната сила, што се смета за акутен предизвик во неколку земји-членки. Кон 2035 година, побарувачката за замена се очекува да го обезбеди најголемиот дел од отворените работни места низ секторите (Слика 2). Отворените работни места се исто така позитивни во земјоделството и рударството и вадењето камен - сектори каде што се очекува вработеноста да се намали - бидејќи побарувачката за замена компензира за прогнозираниот пад на вработеноста во овие сектори.

Според увоената динамика од страна на Агенцијата за вработување на Република Македонија, во текот на секоја година се спроведува анкета за потреба од вештини на пазарот на трудот во Република Македонија чијашто главна цел е да се обезбедат одредени краткорочни показатели за очекувањата на работодавците во однос на новите вработувања и потребите од вештини со коишто треба да располагаат лицата, за тие да бидат конкурентни на тој пазар. Резултатите добиени од анкетното истражување претставуваат основа за креирање на активни програми и мерки за вработување, со цел да ги подигнат вештините на невработените лица за да се зголеми нивната конкурентност на пазарот на трудот и да придонесат во создавање услови за негово подобро функционирање, преку вкрстување на понудата и побарувачката од соодветно квалификувана работна сила (Агенција за вработување, 2023 г.).

Од резултатите добиени од истражувањето анализирано според дејноста, најголем број вработувања се очекуваат во преработувачката индустрија, 7.642 (или 51,2 %); во трговијата на големо и на мало се очекуваат 1.667 вработувања (или 11,2 % од планираните вработувања). Потоа, во дејноста административни и помошни услужни дејности, работодавците очекуваат 1.436 вработувања (или 9,6 % од вработувањата); во дејноста информации и комуникации се очекуваат 912 вработувања (или 6,1 % од вработувањата); во дејноста градежништво 728 (или 4,9 % од очекуваните вработувања во наредниот период од 12 месеци); во

рамките на преостанатите дејности работодавците очекуваат релативно помал број вработувања.

Набљудувано по региони, побарувачката на работна сила е различна и при вработувањето ќе се земат предвид лицата со завршено соодветно образование за следниве заминања, наведени во продолжение.

Вардарскиот регион. Најмногу има потреба од вработување на: градежен инженер, машински инженер, инженер металург, електроинженер контролор, градежен инженер за ниска градба, инженер-технолог, доктор по медицина, сметководител, техничар конструктор на патнички возила, комерцијалист, контролор на квалитет, администратор, машински техничар, електротехничар, медицинска сестра, техничар во прехранбената индустрија, продавач, шивач, административен службеник, возач на товарно возило, бравар, заварувач, келнер, градежен работник, електричар за одржување, готвач, магационер, работник за едноставни работи на производствена линија, работник за едноставни работи во преработката на тутун, работник за едноставни работи нераспределен на друго место, работник на едноставни работи во производството на текстил, земјоделски работник, општ работник, хигиеничар на производствени/работни простории.

Источниот регион. Има потреба од следниве занимања/струки: машински инженер, инженер за конфекција, градежен инженер, сервисен електроинженер, информатичар, електроинженер за пренос и распределба на електричната енергија, графички дизајнер, оператор за машинско одржување, хемиски техничар - лаборант, комерцијалист, графички техничар, електротехничар, машински техничар, шивач, шивач на текстил, продавач, ракувач со шивачка машина за текстил, расадничар, диспечер во патен сообраќај, магационер, контролор на игрите во казино, оператор за монтирање болјери, градежен работник, кројач, бравар, составувач на акумулатори, келнер, готвач, возач на товарни возила, општ работник, рударски работник, земјоделски работник, работник на едноставни дрвопреработувачки работи, пеглач на алишта, обиколувач, дистрибутер (малопродажба), рачен пакувач.

Југозападниот регион. Има потреба од вработување на: развивач на софтвер, машински инженер, инженер на софтвер, преостанати инженери-

технолози, архитект, геодетски проектант, машински техничар, електротехничар, агент за логистика, техничар-оператор, администратор, медицинска сестра, продавач, келнер, шивач, обезбедувач (заштита на имот и лица), готвач, работник на бензиска пумпа, продавач по телефон, шанкер, возач на камион, магационер, пекар, burekчија, касиер, рецепционер, возач на автобус, ракувач со машина за изработка на пластични производи, подесувач на металообработувачки автоматски постројки - специјализиран, алатничар, градежен работник, општ работник, собарки, рачен пакувач, помошник во кујна, мијач на садови, обиколувач, дистрибутер (малопродажба).

Југоисточниот регион. Најмногу има потреба од вработување на: економист, доктор по медицина, новинар, машински инженер, градежен инженер-проектант, администратор, електротехничар, комерцијалист, медицинска сестра, машински техничар за одржување на металуршката опрема, машински техничар, градежен техничар, хемиски техничар - лаборант, шивач, продавач, келнер, возач на товарно возило, диспечер во патниот сообраќај, градежен работник, ракувач со шивачка машина за текстил, ракувач со градежни машини, готвач, тесар, армирач, бравар, сидар, магационер, негувател на стари/немоќни лица, општ работник, работник за едноставни работи на производствена линија, обиколувач, дистрибутер (малопродажба) работник на утовар/истовар, помошник во кујна.

Пелагонискиот регион. Има потреба од следниве занимања/сруки: програмер, систем-администратор, маркетинг-агент, машински инженер, аналитичар на софтвер, аналитичар на базите на податоци, правник, фармацевт, економист, администратор, техничар оператор, комерцијалист, фармацевтски техничар, информатичар на системот, електромашински техничар, електротехничар, оператор за производство на инсталации, шивач, контролор на игри во казино, магационер, келнер, возач на товарно возило, бравар, продавач, заварувач, готвач, возач на лесни доставни возила, возач на камион, шанкер, ракувач со машина за пакување, електричар за одржување, ракувач со шивачка машина за текстил, земјоделски тракторист, плетач, помошник готвач, угостителски работник, општ работник, работник за едноставни работи на производствена линија, работник во одржување, рачен пакувач, пеглач на алишта, помошник во кујна, хигиеничар на станбен и

деловен простор, сточарски работник, собарки, помошен работник, магационерски работник.

Полошкиот регион. Најмногу има потреба од вработување на: машински инженер, архитект, инженер за архитектура, фармацевт, програмер, електротехничар, администратор, машински техничар, комерцијалист, продавачи, келнер, ракувач со машини за поставување на електричните кабли, составувач на пластични производи, возач на автобус, возач на товарно возило, бравар, водоинсталатер, обезбедувач (заштита на имот/лица), градежен работник, монтер на телекомуникациски уреди, столар, лимар, општ работник.

Североисточниот регион. Има потреба од вработување на: програмер, микробиолог, доктор по медицина, сметководител, фармацевт, систем-оператор, графички техничар, електротехничар, администратор, медицинска сестра, техничар за дрвопреработка и обработка на дрво, шивач, чевлар, продавач, шивач на текстил, возач на камион, возач на автобус, градежен работник, ракувач со градежни машини, обезбедувач (заштита на имот/лица), келнер, кројач, работник на бензиска пумпа, електромонтер, армирач, месар, ракувач со шивачка машина за обувки, монтер на градежни елементи, пекар, ракувач со чевларски машини, готвач, возач на камион со дигалка, автолимар, бравар, заварувач, фасадер, општ работник, работник за едноставни работи на производствена линија работник на едноствани дрвопреработувачки работи.

Скопскиот регион. Има потреба од следниве занимања/струки: програмер, тестирач на софтвер, инженер на систем, маркетинг-агент, економист, фармацевт, машински инженер, менаџер на информациски системи, сметководител, инженер-технолог за развој, градежен инженер, архитект, економист-консултант, аналитичар за истражување на пазарите, инженер на софтвер, фармацевт во малопродажба, електроинженер за јака струја, правник, контролор на квалитет, техничар-оператор, асистент во осигурување, оператор за машинско одржување, медицинска сестра, комерцијалист, референт за продажба, машински техничар, шпедитерски техничар, градежен техничар, администратор, продавач, шивач, магационер, обезбедувач (заштита на лица/имот), оператор во „call“-центар, келнер, возач на камион, бравар, касиер, шивач на текстил, продавач-консултант, пекар, градежен работник, работник на бензиска пумпа, автомеханичар, готвач,

заварувач, водоинсталатер, столар, електроинсталатер, возач на товарно возило, монтер на градежни елементи, сидар, месар, тапетар, општ работник, хигиеничар на производствени/работни простории, хигиеничар на станбен и деловен простор, рачен пакувач, работник за едноставни работи на производствена линија, обиколувач, дистрибутер (малопродажба), помошник во кујна.

Она што може да се забележи е дека речиси во сите региони како недостаток од кадар се јавуваат инженерите, посебно машинските инженери, инженерите за софтвер, но и секаде се појавува недостатокот од кадар во угостителскиот сектор, како што се готвачи и келнери, електротехничарите и работниците кои се дел од градежниот сектор.

Анкетата за потреба од вештини на пазарот на трудот обезбедува корисни краткорочни показатели за очекувањата на работодавците во однос на новите вработувања и потребите од вештини со коишто треба да располагаат лицата, за да им се овозможи да бидат конкурентни на пазарот на трудот.

Исто така, треба да се напомене дека резултатите од истражувањето се користат и во образовниот систем при конципирање на уписните политики и при креирање на новите образовни програми за занимања усогласени со потребите на пазарот на трудот (Агенција за вработување на Република Македонија, 2023 г.).

7. Важноста на неформалното образование кај младите и кај возрасните и зголемувањето на вработливоста

Брзите промени во однос на побарувањата за нови вештини и компетенции во сферата на трудот, што се условени првенствено од значителниот развој на техниката и технологијата, го ставаат образовниот систем (особено стручното образование и обука и образованието на возрасните) пред голем предизвик: *Како да се оспособат младите луѓе со вештини и компетенции потребни за пазарот на трудот во иднина?*

Европските и светските економии сè повеќе се потпираат на ремедитативната моќ што ја има неформалното образование и обука за дополнување на празнините на формалното образование, како и „држење чекор“ со новите и современите занимања што се условени од новиот начин на живеење, учење и на работење. Преку неформалното образование и обука, младите и возрасните можат да се стекнат со компетенции и да ги унапредат, да се здобијат со соодветна квалификација и да станат конкурентни на пазарот на трудот, но тоа служи и како средство за личниот раст и развој, како и активно граѓанство. Ова е можно поради неговата поголема флексибилност и можност за побрзо приспособување како на потребите на учесниците во обуките, така и на потребите на работодавците.

Денес, повеќе од кога било, од клучно значење е сите граѓани да се здобијат со висококвалитетно образование и обука за да се опремаат со клучни компетенции што им се потребни да бидат економски активни и вработливи и да го подобрат животот во целина. Како последица на тоа, секоја земја треба да се фокусира на континуирано зајакнување на работната сила со знаења, вештини и ставови, што не можат да бидат стекнати само преку формалниот образовен систем (Министерството за образование и наука, Центарот за стручно образование и наука, Европската фондација за обука (2017 г.), Стратегијата за стручно образование и обука во контекст на доживотно учење (од 2017–2020 г.).

Во време на нагласени економски турбуленции, проследени со кризи, а исто така и со потреби што тешко се предвидуваат, светот се соочува со сериозни предизвици во поглед на вработувањето и со големиот дефицит на работни места. Трите години (по 2012 година), на континуирани кризни состојби во рамките на глобалниот пазар на работна сила, предизвикаа зголемување на невработеноста за 27 милиони лица споредено со почетокот на кризата и, според проекцијата од страна на Меѓународната организација на трудот (ILO), таа ќе продолжи да расте и во 2022 година, а во светски рамки, таа ќе ја надмине границата од 200 милиони невработени (International Labour Organization, 2022). Во блиска иднина, перспективата на пазарот на трудот е поставена да се влошува умерено. Глобалната стапка на невработеност ќе бележи благо зголемување; според проекцијата од страна на Меѓународната

организација на трудот, таа ќе се зголеми за 2 милиона невработени лица во 2024 година, односно глобалната стапка на невработеност од 5,1 насто (во 2023 година) ќе се зголеми на 5,2 насто (во 2024 година).

Во 2022 година, на глобално ниво, повеќе од 80 милиони млади на возраст од 15 до 24 години се невработени. Глобалната стапка на невработеност на младите, од 14,9 проценти, е за три и пол проценти повисока од нивото пред економската криза. Во анализата на Меѓународната организација за труд, може да се забележи дека перзистираат нееднаквостите на пазарот на трудот од полова, возрасна, секторска и од друга основа (International Labour Organization, 2022). Невработеноста на младината и понатаму претставува предизвик за побрзо структурно приспособување на пазарот на трудот, особено во земјите со високи стапки на НЕЕТ (лица кои не се вработени, не се во образование или не посетуваат обука). Јазот што се отвори од пандемијата треба да се затвори брзо преку насочени иницијативи за вештини за спречување понатамошна ерозија на работните места (International Labour Organization, 2024).

Демографските трендови, што се карактеризираат со сè поголем процент на возрасно население, исто така придонесуваат за зголемување на притисокот на пазарот на трудот. Имено, како резултат на животниот век на човекот и намалениот прираст на населението во светот, светскиот прираст на популацијата е во значителен пад и таквата траекторија се очекува да продолжи и во следните неколку декади. Се проценува дека во 2030 година во развиените земји во светот, пет од десет вработени ќе имаат над 65 години, за разлика од 3,5 вработени од десет во 2017 година (ILO, 2018). World employment social outlook – trends 2018, International labour office). Тоа значи дека пред возрасната популација се поставуваат нови предизвици што ја принудуваат да ги осовременува своите компетенции во контекст на иновациите и структуралните промени на пазарот на трудот.

Големо влијание врз зголемувањето на бројот на невработените лица изврши пандемијата, предизвикана од КОВИД-19, доминирајќи во глобалната економија две години (од 2019 година, сè до 2021 година) и спречувајќи целосно и урамнотежено закрепнување на пазарот на трудот.

Изгледите на глобалниот пазар на трудот се влошија; според последните проекции од страна на ILO, враќање на пазарот на трудот пред пандемијата

најверојатно ќе остане неостварливо за поголемиот дел од светот во наредните години. Врз основа на најновите економски прогнози, ILO проектира дека вкупните работни часови на глобално ниво во 2022 година ќе останат речиси 2 отсто под нивното претпандемско ниво кога било приспособено за растот на населението, што одговара на дефицит од 52 милиона еквивалентни работни места со полно работно време.

Се предвидува дека глобалната невработеност ќе достигне 207 милиони во 2022 година, надминувајќи го нивото од 2019 година за околу 21 милион. Оваа перспектива претставува значително влошување од проекции направени во претходното истажување од ILO во 2021 година, кога недостатокот на работни часови во однос на четвртиот квартал од 2019 година беше проектирано да се намали на помалку од 1 процент во 2022 година (International Labour Organization, 2022).

Неопходно е да се напомене Препораката во Резолуцијата на Советот за новата европска агенда за учење на возрасните (од 2021-2030 година). Еден од заклучоците се однесува на главните цели на ЕУ за работните места, вештините и за намалувањето на сиромаштијата утврдени во Ацискиот план на европскиот столб за социјални права, што вклучува постигнување на целта на ниво на Унијата од најмалку 60 % од возрасните кои учествуваат во учењето до 2030 година (Council of the European Union, 2021).

8. Образованието на возрасните во Република С. Македонија

Вкупното резидентно население на Република С. Македонија, согласно со последниот попис на населението спроведен во 2021 година (состојба заклучно со 5 септември 2021 година), изнесува 1.836.713 жители. Од нив, според структурата по полот, 50,4 отсто се жени, а 49,6 отсто се мажи. Според возрасната структура, најголем процент од населението (7 %) се во возрасната група од 40-44 години, со зголемен тренд на стареење (Државен завод за статистика, 2021 г.). Според податоците од Државниот завод за статистика, во првото тримесечје од 2024 година, бројот на активното население во Република

С. Македонија изнесува 788.909 лица; од нив, вработени се 687.351, а 101.558 лица се невработени.

Образованието на возрасните не само што е важен туку е исто така и стратегиски елемент за економскиот и општествениот развој во државата, меѓутоа, сè уште недостасува поголема ориентираност, интерес кон него, како и вистинска посветеност за неговиот развој. Ова, меѓу другото, предизвикува зголемување на неповолната образовна структура на населението, недоволно ефикасно реструктурирање на работната сила, како и немање поголеми можности за вистинска заштита на маргиналните и загрозените групи. Образованието на возрасните треба да се прифати како образование од посебен општествен интерес што е дел од глобалните политики за економскиот развој.

Заради подетално утврдување на состојбите во врска со образовните активности во процесот на формалното и неформалното образование на возрасните лица,¹ Државниот завод за статистика во 2016 година спроведе Анкета за образование на возрасните лица (Државен завод за статистика, 2016).

Планирано е анкетата да се спроведува еднаш на пет години, а во рамките на овој труд се користат наодите од 2016 година, како и наодите од последната анкета, што беше реализирана во 2022 година.

Според податоците од Државниот завод за статистика добиени од Анкетата за образование на возрасните лица од 2016 година, вкупниот број лица на возраст од 25 до 65 години што посетувале формално образование во 2016 година изнесува 47.082; во системот на неформално образование биле вклучени вкупно 122.567 лица, додека вкупно 795.089 лица биле вклучени во информалното учење. Вкупното учество во неформалното образование и обука на населението на возраст од 25 до 64 години изнесува само 12,7 отсто.

Во однос на старосната структура на лицата кои посетувале неформално образование, најголем дел од нив се на возраст од 25 до 34 години (38,5 отсто), додека најмала е вклученоста на лицата на возраст од 55 до 64 години (10,6 отсто). Деталните информации за старосната структура на лицата, вклучени во системот на неформалното образование, се прикажани во продолжение.

¹ Според методологијата што ја користи Државниот завод за статистика, категоријата возрасни лица ги опфаќа лицата кои ѝ припаѓаат на возрасната група од 25 до 64 години.

Табела 1. Лицата кои посетувале неформално образование, групирани според возраста

Возраст	Број на посетители на неформално образование	Процент од вкупниот број посетители
25-34 год.	47.138	38,5 %
35-44 год.	36.888	30,1 %
45-54 год.	25.544	20,8 %
55-64 год.	12.967	10,6 %
Вкупно	12.2567	

Извор: Анкета за образование на возрасните; Државен завод за статистика (2016 г.).

Податоците што се однесуваат на неформалното образование, исто така, покажуваат и јасна разлика во образовната структура на корисниците на овој тип на образование. Така, најголем дел од лицата кои посетуваат неформално образование, речиси 61 отсто од вкупниот број, имаат претходно завршено вишо или високо образование (првиот, вториот и третиот циклус студии). Исто така, висок е процентот на лицата со завршено средно образование (36,4 отсто). Податоците за училишната подготовка на корисниците на системот на неформално образование од 25 до 64 години, се претставени во Табела 2.

Табела 2. Лицата кои посетувале неформално образование, групирани според училишната подготовка

Училишна подготовка	Број на посетители	Процент од вкупниот број посетители
Без образование, незавршено основно и со основно образование.	3.697	3 %
Средно образование	44.558	36,4 %
Вишо и високо образование	74.312	60,6 %
Вкупно	122.567	

Извор: Анкета за образование на возрасните лица (2016 г.).

Од аспект на економската активност, највисоко е учеството на вработените лица, вкупно 87,6 проценти од вкупниот број лица на возраст од 25 до 64 години кои посетувале неформално образование. Овој податок е загрижувачки имајќи го предвид бројот на невработените лица во РС Македонија и потребите на пазарот на трудот од една страна, како и поволните можности, од друга страна, за здобивање со квалификации/вештини за вработување преку неформалното образование што би можеле да водат до вработување.

Табела 3. Лицата кои посетувале неформално образование, групирани според економската активност

Статус на економската активност	Број на посетители	Процент од вкупниот број посетители
Вработени	107.390	87,6 %
Невработени	6.370	5,2 %
Неактивно население	8.807	7,2 %
Вкупно	122.567	

Извор: Анкета за образование на возрасните лица (2016 г.).

Најголем дел од посетителите на неформалното образование се од урбаните средини (93.839 лица, односно 77 отсто), додека учеството на корисниците на неформално образование од руралните подрачја изнесува 28.728 лица. Од аспект на структурата според полот, учеството на мажите е поголемо од учеството на женската популација за 7,4 проценти.

Во Анкетата за образование на возрасните се препознаени неколку видови образовни активности: 1) курсеви, 2) работилници и семинари, 3) обука на работното место и 4) приватни часови. Бидејќи се претпоставува дека одредено лице може да посетува повеќе од едно поле на активности во исто време, лицата кои учествувале во две или повеќе активности за неформално учење даваат детални информации во врска со двете, случајно избрани, активности.

Според податоците од Државниот завод за статистика за 2022 година, (Државен завод за статистика, 2022 г.) од вкупниот број 346.155 лица на возраст од 18 до 69 години во Република С. Македонија, кои посетувале образование и доживотно учење; 167.826 (48, 5 %) се мажи, а 178.329 (51,5 %) се жени. Најголемо учество во образованието (28,1 %) имаат лицата на возраст од 18 до 24 години, додека најмалку (0,3 %) се застапени лицата на возраст од 65 до 69 години.

Табела 4. Лицата кои посетувале неформално образование, групирани според возраста

Возраст	Број на посетители на неформално образование	Процент од вкупниот број посетители
18-24 год.	27.785	11,2 %
25-34 год.	68.718	27,6 %
35-44 год.	70.629	28,4 %
45-54 год.	50.420	20,3 %
55-64 год.	30.062	12,1 %
64-69 год.	973	0,4 %
Вкупно	248.582	

Извор: Анкета за образование на возрасните; Државен завод за статистика (2022 г.).

Од посетителите на формалното или неформалното образование, 35,8 % (124.001 лице) посетувале формално образование, додека 71,8 % (248.582 лица) посетувале неформално образование.

Од лицата со вишо и високо образование, 51,1 отсто посетувале неформално образование. Според економската активност, 93,6 отсто вработени лица посетувале неформално образование.

Табела 5. Лицата кои посетувале неформално образование, групирани според училишната подготовка

Училишна подготовка	Број на посетители	Процент од вкупниот број посетители
Без образование, незавршено основно и со основно образование.	8.692	3,5 %
Средно образование	112.956	45,5 %
Вишо и високо образование	126.582	51 %
Вкупно	248.582	

Извор: Анкета за образование на возрасните лица (2022 г.).

Според видот на активноста, од вкупниот број посетители на неформалното образование, 48,7 отсто имале обука на работното место; 37,8 отсто посетувале курсеви; додека 29,1 отсто учествувале во работилници и семинари. Вработените лица (52,0 %) најмногу посетувале обука на работното место, додека неактивното население не посетувало никаква обука.

Табела 6. Лицата кои посетувале неформално образование, групирани според економската активност

Статус на економската активност	Број на посетители	Процент од вкупниот број посетители
Вработени	232.552	93,5 %
Невработени	13.391	5,4 %
Неактивно население	2.640	1,1 %
Вкупно	248.582	

Извор: Анкета за образование на возрасните лица (2022 г.).

Учеството во неформалното образование поради поврзаноста со работата е најмногу забележливо кај лицата на возраст од 35 до 44 години

(29,7 %). Според полот, во поголем процент се застапени жените на возраст од 35-44 години (31,0 %) како посетители на неформалното образование поради поврзаност со работата, споредено со мажите (28,4 %). Во текот на 2022 година, 626.169 посетители биле вклучени во процесот на информалното учење. Од нив, 49,4 % се мажи, додека 50,6% се жени, а најголемо учество во овој процес на учење е забележано кај лицата на возраст од 25 до 34 години.

Според податоците, добиени од реализираните анкети за образование на возрасните лица (во 2016 год. и во 2022 год.), може да се заклучи дека има значајно придвижување во однос на учеството на возрасните во неформалното образование, но нејасно е дали тоа се должи на фактот на проширување на опфатот на посетителите во однос на старосната структура во анкетата, спроведена во 2022 година, во споредба со анкетата, реализирана во 2016 година. Загрижува податокот што е видлив и во 2016 година, а продолжува како тренд и во 2022 година, односно малиот процент на учество на неактивното население и невработените лица во рамките на неформалното образование.

Во неформалното образование, возрасните лица може да се усовршуваат и да се образуваат преку следење посебни програми за стекнување знаења и вештини. Со носењето на Законот за образование на возрасните, се отвори можноста преку Центарот за образование на возрасните да се воспостави систем за верификација на посебни програми за образование на возрасните – посебни програми. Процесот на верификација на посебни програми за образование на возрасните во Македонија започна во 2012 година.

Верификуваните неформални програми не може да се сметаат како дел од формалниот образовен систем бидејќи не ги исполнуваат стандардните услови за формални програми на Министерството за образование и наука. Пример, тие имаат различни карактеристики од формалните - нивното краткорочно траење и отвореност за сите категории и возрасти на учесници и за пошироката јавност. Кратките курсеви за невработени лица што ги нуди Агенцијата за вработување (АВРМ), на пример, мора да бидат верифицирани од страна на Центарот за образование на возрасните, а нивните понудувачи - од страна на Министерството за образование и наука, но сепак се далеку од исполнувањето на условите, задолжителни за програмите од формалниот

образовен систем. Според македонските, но и повеќето европски дефиниции, тие треба да се третираат повеќе како неформални отколку формални, иако целиот процес за верификација на програмите за образование на возрасните и за верификација на установите/институциите е формализиран.

Во однос на системот за верификација на посебни програми воспоставен во 2012 година, во периодот од 1.1.2012 година до 31.12.2023 година, Центарот за образование на возрасните има верификувано вкупно 927 посебни програми од сите професии согласно со Националната класификација на занимања (Државен завод за статистика на Република Македонија, 2015). Истовремено во тој период се одржани 1.092 обуки, а бројот на посетителите кои завршиле некаков вид обука преку верификувана програма изнесува 11.373 учесници. Податоците се претставени во рамките на Табела 7.

Табела 7. Посебни програми за образование на возрасните

Година	Верификувани посебни програми за образование на возрасните	Одржани обуки	Бројот на учесниците
2012	22	4	31
2013	26	15	138
2014	40	16	151
2015	74	26	396
2016	77	60	866
2017	74	82	1.076
2018	87	94	965
2019	134	60	753
2020	66	83	1.062
2021	98	122	1.073
2022	136	135	1.231
2023	93	395	3.631
ВКУПНО	927	1.092	11.373

Извор: ЈУ Центар за образование на возрасните – Скопје

Според податоците што се обезбедени од страна на Агенцијата за вработување на Република Македонија (Агенција за вработување на Република Македонија (за различни години) и Годишниот извештај за мерката Обука за побарувани занимања што е составен дел од Оперативниот план за активните програми и мерки и услугите на пазарот на трудот - во последните четири години процентот на лицата кои се вработиле, а биле дел од некоја од обуките, изнесува:

- Во 2020 година, од вкупно 413 вклучени лица, во периодот од три до шест месеци по завршување на обуката, се вработиле 139 лица (33,7 отсто);

- Во 2021 година, од вкупно 233 вклучени лица, во периодот од три до шест месеци по завршување на обуката, се вработиле 57 лица (24,5 отсто);

- Во 2022 година, оваа мерка не се реализираше, односно нејзината реализација се одложи за 2023 година, и во текот на истата година обуката беше посетена од 1.074 лица; од нив, во периодот од три до шест месеци по завршување на обуката, се вработиле 178 лица (16,6 отсто).

8.1. Валидација на неформалното и информалното учење

Во контекст на политиките за доживотно учење, вообичаено се прави разлика меѓу „формално“, „неформално“ и „информално“ учење. Овие концепти, утврдени во Меморандумот за доживотно учење при Европската комисија (Commission of the European Communities, 2000) во поново време, имаат клучна улога во развојот на образованието и обуката во рамките на Европската унија. Стандардните програми и квалификации што се нудат во образовниот систем од страна на училиштата, колежите и универзитетите на ниво на основно, средно и високо образование, вклучително и академското, општото и стручното образование, се гледаат како „формално учење“, додека:

- Неформалното учење се однесува на планираните активности за учење со вклучување некаква форма на поддршка во учењето, надвор од формалниот образовен систем, вклучувајќи го образованието и обуката за возрасни (како што се курсевите поврзани со работата, онлајн учење или учење на далечина, или курсеви во заедницата што ги организираат граѓанските организации);

- Информалното учење се однесува на неорганизирано/неструктурирано учење, вклучително и вештини и знаење, стекнати намерно/ненамерно во текот на животот на поединецот или неговото работно искуство, преку практично или самостојно учење (Валидација на неформалното и информалното учење во Европската унија и препораки за Македонија, ЈУ Центар за образование на возрасните – Скопје, 2017 г.).

Сè поголемото внимание посветено на квалификациите во националните системи за стручно образование и обука го доведе и го зајакна веќе познатиот тренд за дефинирање на квалификациите од аспект на резултат од учењето, а тоа од своја страна доведе до отворање на патот кон признавањето на постигнувања стекнати преку неформалното и информалното учење, како и преку учеството во формалните образовни програми. Постапките за оценување квалификации од стручното образование и обука сè повеќе вклучуваат структура за „Признавање на претходното учење“ (ППУ), што им овозможува на кандидатите да им се валидира претходното учење (или достигнување), со цел да се додели целосна квалификација или кредити за доделување квалификација. Концептот на валидација на неформалното и информалното учење создава можности за оние кои тргнале по нетрадиционален пат на учење за да се здобијат со квалификации што претходно се стекнувале само со напредување низ нивоата во образовниот систем.

Додека стекнувањето квалификации преку формалниот образовен систем е важно, доживотното учење и развој за кариерата на поединецот и неговиот избор упатува на алтернативните начини на учење и сертификација за резултатите од учењето. Валидацијата на неформалното и информалното учење значи поширок пристап што оди подалеку од добивање признание за квалификации од формалниот систем за образование и обука. Иако, се разбира, валидацијата треба да доведе до добивање вакви квалификации, целосниот опсег на знаење, вештини и компетенции на поединецот одат многу подалеку од она што се учи на училиште, универзитет или која и да е друга институција за образование и обука, вклучувајќи го она што е научено или развиено во текот на работното/животното искуство. Можноста за добивање официјално признавање на ваквите достигнувања го зајакнува суштинското значење од развојот на обуки на работното место за човековиот капитал во една компанија,

како и за континуираниот професионален развој во контекст на доживотното учење, отворајќи нови можности за поединците. Притоа, иницијативите за валидација на неформалното и информалното учење во различни европски држави вклучуваат различни пристапи за оценување и сертифицирање, вклучително различни постапки и нивоа на сложеност, иако основната цел, начелата и методите често се многу слични.

Во првото издание на Европскиот водич за валидација на неформалното и информалното учење во 2009 г. (CEDEFOP; European Commission, 2009), валидацијата на неформалното и информалното учење се дефинира како: *„Потврда од страна на надлежен орган дека резултатите од учењето (знаење, вештини и/или компетенции), што поединецот ги стекнал во структурите на формалното, неформалното или информалното образование, се оценети според претходно утврдени критериуми и се во согласност со барањата на стандардот за валидација. Валидацијата вообичаено води кон сертификација“*. Во најновото издание на Европскиот водич за валидација на неформалното и информалното учење од 2015 г. (CEDEFOP; European Commission, 2015), е дадена следнава проширена дефиниција: *„Прво, валидацијата значи да се покажат разновидните знаења од страна на поединците. Таквото учење се развива надвор од формалното образование и обука - дома, на работно место или преку слободните активности - кое често се запоставува или игнорира. Второ, валидацијата се однесува на вреднувањето на учењето на поединците, без оглед каде се развивало учењето. Валидацијата му помага на ученикот да ги „размени“ резултатите од неформалното и информалното учење за понатамошно учење или можности за вработување. Процесот мора да генерира доверба, да покаже дека условите за сигурност, валидност и за обезбедување квалитет се исполнети. Овие елементи на видливост и вредност ќе треба секогаш да се земаат предвид при конципирањето на структурата за валидација, без оглед на различните начини и комбинации“*. Насоките за валидација (2015 г.) упатуваат на процесите и постапките за валидацијата на неформалното и информалното учење што најчесто се развиени во следниве четири фази:

- Идентификација на компетенциите на поединецот (т.е. резултати од учењето) стекнати преку неформалното и информалното учење,
- 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 наприложените докази и
- Сертификација со која се потврдува достигнувањето на поединецот во однос на резултатите од учењето.

Меѓутоа, не треба да се претпоставува дали сите кандидати кои влегуваат во процес за валидација на неформалното и информалното учење ќе го следат во сите негови фази ,сè до добивањето сертификат. За некои, доволно ќе биде само профилирањето и документирањето на нивните вештини и знаење за тие поефикасно да се претстават пред идните работодавци. Меѓутоа, официјалното признавање на постигнувањата преку добивање сертификат се смета за особено важно во општеството каде што традиционално се придава важност на поседување официјални документи и сертификати со коишто се утврдува квалификуваноста за вработување или за социјална заштита (Министерство за образование и наука, 2016 г.).

Во насока на следење на препораките од Европската унија за воспоставување систем за валидација на неформалното и информалното учење, Министерството за образование и наука и Центарот за образование на возрасните, од 2014 година работea на креирање и воспоставување систем за валидација на неформалното и информалното учење заради усогласување со препораките од страна на Унијата и воведување на системот за валидација на неформалното и информалното учење.

Валидацијата на неформалното и информалното учење има за цел да им овозможи препознавање/признавање на знаењата, вештините, компетенциите што ги стекнале лицата преку неформалното/информалното учење и издавање на соодветен документ.

Воспоставувањето на системот за ВНИУ претставува интегрален дел на Стратегијата за образованието (од 2018-2025 г.), како и Стратегијата за образование на возрасните (од 2019-2023 г.) (Министерство за образование и наука, 2019).

Во изминатите години беа изготвени неколку документи, поврзани со процесот на валидација, што го олеснуваат воспоставувањето на системот за валидација:

- Концепција за неформално образование и за информално учење во Република Македонија (Центар за образование на возрасните, 2015 г.);
- Патоказ за спроведување на системот за валидација на неформалното и информалното учење во Република Македонија (Центар за образование на возрасните, 2016 г.);
- Водич за процедурите на ВНИУ (Центар за образование на возрасните, 2017 г.);
- Спецификација на пакетот на информации и методологија (Центар за образование на возрасните, 2017 г.);
- Компаративна анализа за институционалната рамка, ВНИУ процедури и инструменти во Европа со препораки за Република Македонија (Центар за доживотно учење, 2016 г.);
- Анализа на провајдерите во системот на валидација на неформалното и информалното учење (Центар за доживотно учење, 2018 г.);
- Методологијата за валидација на неформалното и информалното учење (Центар за доживотно учење, 2019 г.).

За да се воспостави системот за валидација на неформалното и информалното образование беше донесен Законот за образование на возрасните, што ја регулира валидацијата на неформалното и информалното образование. За потребите на пилотирањето на системот за валидација на неформалното и информалното образование беа реализирани обуки на соодветен кадар (советници и проценувачи).

Пилотирањето на системот за валидација на неформалното и информалното образование се изврши во периодот од април 2020 – јуни 2021 г., за квалификациите „фасадер“ и „келнер“. Пилотирањето на валидацијата за квалификацијата „фасадер“ го реализираше СГТУГС „Здравко Цветковски“ од Скопје, а валидацијата на квалификацијата „келнер“ СУГС „Лазар Танев“ од Скопје.

Покрај тоа, беа изготвени и стандарди на занимање и стандарди на квалификација за Советник за валидација на неформалното и информалното образование и Проценувач за валидација на неформалното и информалното образование. По донесување на соодветната законска рамка, планирано е да се отпочне со имплементација на системот за валидација на неформалното и информалното образование.

8.2. Образованието на младите лица (на возраст од 15-29 години)

Во последните децении, забележани се значителни промени во возрасната структура на населението во Република Македонија, а овој тренд се очекува да продолжи и во наредниот период. Уделот на младите луѓе (на возраст од 15-29 години) во вкупното население опадна од 27,9 отсто во 1970 година на 20,3 отсто во 2018 година; додека, пак, уделот на старото население (на возраст од 65 и повеќе години) се зголеми од 4,7 насто на 20,4 насто во истиот период. До 2030 година, уделот на младите луѓе се очекува да опадне на 16,4 отсто, додека, пак, работоспособното население (на возраст од 15 до 64 години) ќе се намали за повеќе од 100 илјади лица (United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division, 2017).

Степенот на стекнатото образование на младото население (на возраст од 15-29 години) бележи тренд на пораст во последните десет години. Во 2018 година, повеќе од 54 насто од младото население имале завршено четиригодишно средно образование, а 16 насто имале завршено високо образование. Во текот на истата година, учеството на поединците на возраст од 30 до 34 години со завршено високо образование изнесувал 33,3 насто (во споредба со 17,1 отсто во 2010 година).² Учеството на младите луѓе, на возраст од 18 до 24 години што го завршиле најниското ниво на средно образование, се намалило од 19,9 отсто во 2007 година на 7,1 отсто во 2018 година.

Стапките на учество во работната сила за работоспособното население (на возраст од 15-64 години) остануваат пониски од оние што се евидентирани во Европската унија (65,4 % и 73,7 %, соодветно, во 2018 година). Ниските стапки на учество се должат пред сè на ниската стапка на активност на жените

² Евростат: *Население според полот, возраста и нивото на образование, различни години.*

(52,2 %, во споредба со 78,3 % за мажите); на младите луѓе во возрасната група од 15 до 24 години (31,8 %) поради посетувањето настава; и на лицата на возраст над 50 години (36,2 %, во споредба со 38,8 % во Европската унија).

Младите луѓе (на возраст од 15-29 години) на пазарот на трудот покажуваат ниски стапки на учество во работната сила, особено кај младите жени (39,5 % во 2018 година, во споредба со 58,2 %); ниска стапка на учество на вработените во вкупното население (30,9 %), но со нагорен тренд по 2013 година; и многу висока стапка на невработеност (37 % во 2018 година), но со значително намалување по 2013 година, кога стапката на невработеност на младите лица изнесуваше 45,5 отсто.

Зголемувањето на вработеноста и намалувањето на невработеноста кај младите лица (на возраст од 15-29 години) во последните десет години се должеа, пред сè, на демографските фактори (населението во оваа возрасна група е намалено за повеќе од 13 отсто по 2008 година). Растот на слободните работни места беше ограничен, додека слободните работни места беа во полза, пред сè, за младите луѓе во возрасната група 25-29 години.

Во насока на зголемување на активноста на младите лица (на возраст од 15-29 години), во РС Македонија се вовеле Гаранција за млади за справување со предизвиците за вработување со коишто се соочуваат младите лица и намалување на трошоците што невработеноста и недоволната вработеност на младите луѓе ги носат за општеството. Гаранцијата за млади треба да им обезбеди на младите луѓе (на возраст од 15-29 години) што не се вработени и не се вклучени во образование и обука (NEET) понуда за вработување, континуирано образование и обука, или практиканство во период од четири месеци откако ќе се пријават во Агенцијата за вработување на Република Македонија (Министерство за труд и социјална политика, 2020 г.).

9. Релеванти истражувања

Во Република С. Македонија, од донесувањето на Законот за образование на возрасните, сè до создавањето на можноста за отворање на Центарот за образование на возрасните, спроведени се исто така и истражувања од областа на образованието на возрасните.

9.1. Образованието на возрасните – можност или реалност

Ова истражување е спроведено од страна на ЈУ Центар за образование на возрасните – Скопје и на Сојузот за развој на образование на возрасните, во коешто е опфатена законската рамка за образованието на возрасните и понудувачите на образование на возрасните. Во рамките на истражувањето, развиен е прашалник за да се добијат информации за понудувачите на услуги во неформалното образование, заради поддршка на работата на понудувачите на услуги.

9.2. Пазарната ориентираност и инклузивност на неформалното стручно образование и обука во Република Македонија

Истражувањето е реализирано во рамките на проектот Образование за вработување во Република Македонија (Е4Е@мк) во 2018 година. Целта на истражувањето беше да се добијаат податоци за состојбата и ставовите на понудувачите и корисниците на обуки во неформалното образование и за неговата пазарна ориентираност и инклузивност на обуките. Истражувачкиот тим изготви и спроведе инструменти за прибирање податоци во врска со ставовите на: верификувани понудувачи на услуги за образование на возрасните; корисници на програмите за неформално образование на возрасните; претставници од институциите за формално стручно образование и обука; општини каде што се нудат програми за неформално образование на возрасните; како и фокус-групи со претставници на понудувачи на услуги за образование на возрасните.

Истражувањето има квантитативен и квалитативен карактер, а покрај ставовите добиени како одговори на прашањата во прашалниците, се користеа

и квалитативни истражувачки техники (интервјуа), како и проучување на литературата и релевантните претходни истражувања.

9.3. Анализа на финансирањето на неформалното образование и обука во Република Македонија

Истражувањето е реализирано во рамките на проектот Образование за вработување во Република С. Македонија (Е4Е@мк) во 2019 година. Целта на истражувањето беше да се анализира актуелната состојба и предизвици, со посебен фокус врз правната рамка, ресурсите и финансирањето на неформалното образование во седумте сектори (здравството и социјалната грижа; личните услуги; угостителството; земјоделството; прехранбено-технолошкиот сектор; машинскиот сектор; електротехничкиот сектор (ИТ-профили)) поделени во четири плански региони во рамките на Република С. Македонија (Југоисточен, Југозападен, Полог и Скопје). При воспоставувањето на методологијата на истражувањето се анализираат квантитативни податоци и квалитативни информации/ставови и мислења на категориите испитаници на коишто тие политики се однесуваат.

II. Методологија на истражувањето

1. Предмет на истражувањето

Предмет на ова истражување е улогата на неформалното образование врз зголемување на вработливоста кај младите и кај возрасните. Ова истражување спаѓа во областа на образованието и поврзување со потребите на пазарот на трудот.

Во истражувањето се проучувани:

А) **Неформалното образование кај младите и кај возрасните** – се разгледува и се анализира улогата на неформалното образование како дел од образовниот систем преку податоци за состојбата на неформалното образование во нашата земја кај младите (од 15-29 години) и возрасните лица;

Б) **Зголемување на вработливоста кај младите и кај возрасните по завршување на некој вид неформално образование** - се разгледува и се анализира вкупното учество на населението во неформалното образование и обука и неговата улога до полесно и побрзо вработување.

2. Целта и карактерот на истражувањето

Целта на истражувањето е да ги испита ставовите на младите и на возрасните во однос на улогата на неформалното образование врз вработувањето и/или унапредувањето на работното место. Разгледувани се видовите на потребни вештини за побрзо вработување и начинот за нивно стекнување. Разгледани се и обуките низ коишто поминуваат возрасните лица и поврзаноста со вработувањето на лицата, дадени од нивна страна преку искази.

Истражувањето има квантитативен и квалитативен карактер, а покрај ставовите добиени како одговори на прашањата во прашалниците, се користат и квалитативните истражувачки техники (протокол за структурирано интервју), како и проучување на литературата и релевантните претходни истражувања.

3. Задачите на истражувањето

Во рамките на истражувањето, а според претходно утврдената цел и хипотези, поставени се следните задачи:

1. Да се испита дали младите (од 15-29 години), кои учествуваат во неформалното образование, имаат поголема веројатност за вработување во рок од шест месеци по завршувањето на нивното образование, од младите кои не учествуваат во рамките на неформалното образование;
2. Да се испита дали возрасните кои учествуваат во неформалното образование имаат поголема веројатност за вработување од возрасните кои не учествуваат во рамките на неформалното образование;
3. Да се истражи дали влијанието на неформалното образование и вработливоста варираат во зависност од индустријата и видот на дејноста;
4. Да се испита дали учеството во неформалното образование придонесува за развојот на меките вештини;
5. Да се истражи дали работодавците ги перципираат кандидатите со неформално образование како поприспособливи и поиновативни;
6. Да се истражи дали интеграцијата на компонентите за дигитална писменост во програмите за неформално образование ја подобрува вработливоста на учесниците во секторите што се потпираат на технологијата.

4. Хипотезите на истражувањето

Имајќи го предвид предметот на истражувањето за улогата на неформалното образование на вработливоста кај младите и кај возрасните во Република Македонија, ги поставивме следниве претпоставки.

Главната хипотеза: Неформалното образование и обука позитивно влијае врз вработувањето и унапредувањето на работното место кај младите и кај возрасните во Република Македонија.

X1. Младите кои учествуваат во програмите за неформално образование сметаат дека имаат поголема веројатност да изнајдат вработување во рок од шест месеци по завршувањето на нивното образование;

X2. Возрасните кои посетуваат неформално образование сметаат дека имаат подобри можности за напредување во кариерата и задоволство од работата;

X3. Влијанието на неформалното образование врз вработливоста варира во зависност од индустријата;

X4. Учесството во неформалното образование придонесува за развојот на меките вештини (на пр., комуникацијата, тимската работа, изнајѓање решенија за проблемите);

X5. Работодавците ги перципираат кандидатите со неформално образование како поприспособливи и поиновативни, што доведува до поголема веројатност за вработување на овие кандидати во споредба со оние кои имаат само формално образование;

X6. Интеграцијата на дигиталните алатки во програмите за неформално образование значително ја подобрува вработливоста на учесниците во секторите коишто сè повеќе се потпираат на технологијата.

5. Варијаблите на истражувањето

Независните варијабли во рамките на спроведеното истражување:

- Видот на неформално образование: обуките за стекнување вештини, работилниците, онлајн курсеви, стручните обуки и слично;
- Содржината на неформалното образование: обуките за меки вештини (комуникација, тимска работа), обуките за технички, стручни вештини, обуките за дигитална писменост.

Зависните варијабли во рамките на спроведеното истражување:

- Статусот на вработување: вработени и невработени;

- Задржување (ретенција) на работните места: времетраењето на вработувањето на истото работно место;
- Напредувањето во кариерата: унапредување, зголемување на платата, промена на улогите на работното место;
- Времетраење до вработување: потребно време за да се пронајде работа по завршувањето на неформалното образование.

6. Методите, техниките и инструментите

За прибирање на податоците, во текот на истражувањето се користеше прашалник – скалер и протокол за структурирано интервју, со цел да се добие методолошка триангулација при понатамошното процесирање на податоците. Конструирани се 2 прашалника, наменети за двете целни групи: за младите и за возрасните посетители на некаков вид неформално образование и обука и за обучувачите на возрасните кои се вклучени во рамките на неформалното образование. Анкетирањето е реализирано по електронски пат. Конструиран е протокол за структурирано интервју за работодавците за да се испита мотивот и потребата за вработување на кандидатите.

Специфичните квалитативни податоци се добиени преку интервјуирање.

7. Популација и примерок

Популација на истражувањето – младите (од 15-29 години) и возрасните лица на возраст над 30 години кои биле дел од неформалното образование во изминатите 4 години, обучувачите за возрасни и работодавците.

Примерок.

Примерокот користен во истражувањето содржи учество на трите различни групи субјекти, односно во истражувањето се користени трите суппримероци на испитаници:

- Пригоден примерок за анкета од 110 испитаници (45 млади лица, 65 возрасни лица), кои посетувале некаков вид неформално образование и

- обука, без оглед дали програмата е верификувана или неверификувана од страна на ЈУ Центар за образование на возрасните – Скопје (ЦОВ);
- Пригоден примерок за анкета од 20 обучувачи на возрасни лица кои се дел од неформалното образование;
- Пригоден примерок за интервју од 10 работодавци.

Користен е примерок за анализа на содржината на релевантните документи - извештаи од верификувани програми за неформално образование, извештаи од извршени стручни надзори, извештаи од одржани обуки и од овие документи се добиени податоци од ЦОВ за верификуваните понудувачи на услуги за учесниците што ги посетувале обуките за неформално образование, а се поврзани со вработувањето на лицата.

Користени се податоци од Агенција за вработување на Република Македонија за учесници кои посетувале неформално образование, преку мерката Побарувани занимања на пазарот на трудот, дел од Оперативниот план за активните програми и мерки и услугите на пазарот на трудот.

Примерок за анализа се документите, достапни од Анкетата за образование на возрасните лица што ја спроведува Државниот завод за статистика на Република Македонија, во 2016 г. и во 2022 година.

8. Статистичка обработка на податоците

Тестирање на инструментите – прашалниците. Направено е тестирање на прашалниците, наменети за двете групи од примерокот на истражувањето, односно прашалниците беа испратени до лицата кои биле дел од процесот на неформалното образование и до обучувачите на возрасни кои се дел од неформалното образование. По прибирањето на податоците, беше направен тест на валидност за да се провери валидноста на прашалникот. Ако прашањата го мерат она за што велите дека мерат, тогаш прашалникот е валиден. Доколку се покаже дека има отстапување помало од 5 %, во тој случај прашалникот е валиден. Во овој случај се покажа дека прашалникот е валиден, односно прашањата го мерат она за што се наменети. Податоците од анкетата се обработени со постапки од дескриптивната статистика.

9. Организацијата и текот на истражувањето

Истражувањето за улогата на неформалното образование за зголемување на вработливоста кај младите и кај возрасните е реализирана во трите фази:

- Првата фаза. Утврдување на методологијата, креирање инструменти, детектирање целни групи испитаници (примерокот на истражувањето) и формирање база со информации за испитаниците (младите и возрасните лица, обучувачите на возрасни и работодавците). Електронски прашалници до испитаниците (младите и возрасните, и до обучувачите на возрасни) и дополнително се реализираше интервју со работодавците;
- Втората фаза. Прибирање податоци од испитаниците – по прибирањето на податоците, започна нивната статистичка обработка, а податоците се квантитативни. Специфичните квалитативни податоци се добиени преку интервјуирање. Се интерпретираа статистичките податоци, а добиените информации служеа за потврдување/отфрлање на хипотезите. Се изведе заклучок од истражувањето и се дадоа насоки за идните истражувања. Времетраењето на целосното истражување изнесуваше вкупно 4 месеци.
- Третата фаза се однесуваше на анализата и интерпретација на добиените резултати.

III. Анализа и интерпретација на резултатите, добиени од истражувањето

1. Анализа на резултатите, добиени од страна на младите и на возрасните лица

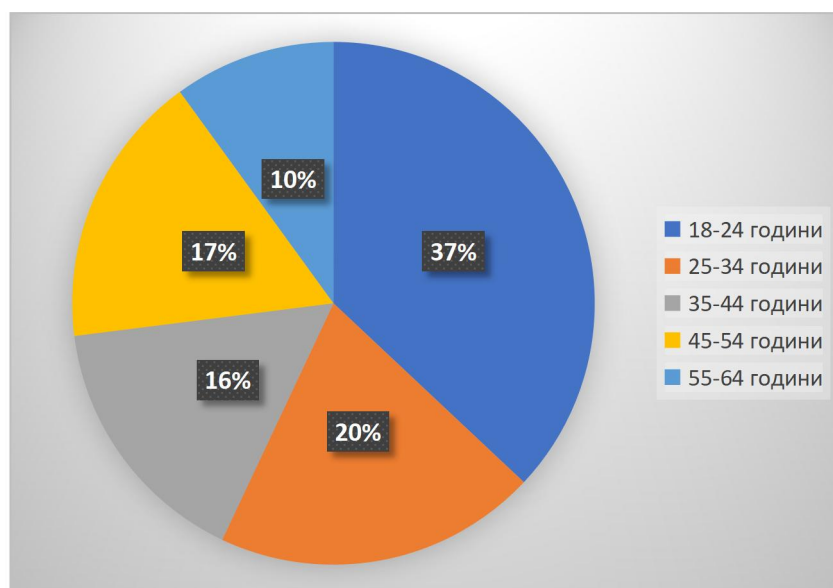
Во примерокот на истражувањето беа опфатени вкупно 110 испитаници (млади и возрасни), со цел да се утврди улогата/влијанието на неформалното образование врз зголемувањето на нивната вработливост или унапредување на работното место. Групата испитаници беа поделени по демографски фактори: според возраста, според полот, според нивото на образованието, според статусот вработени/невработени.

При анализата и интерпретацијата на резултатите, добиени од истражувањето, се водевме од видовите примероци, т.е. структурата на истражувачките инструменти. Следствено, ќе ги интерпретираме резултатите добиени од страна на младите и на возрасните, кои биле вклучени во некоја форма на неформалното образование, од страна на работодавците (понудувачите на верификувани програми) и од страна на обучувачите.

Возрасната структура на испитаниците.

Во однос на возраста, 37 % од испитаниците се на возраст од 18-24 години; 20 % се на возраст од 25-34 години; 17 % се на возраст од 45-54 години; 16 % се на возраст од 35-44 години; а преостанатите 10 % од испитаниците се на возраст од 55-64 години.

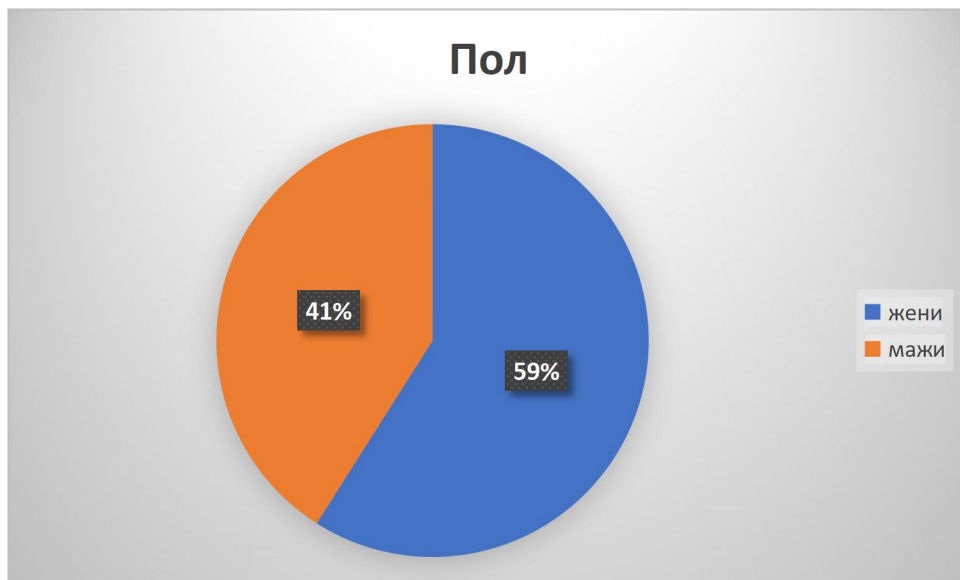
Графикон 1. Возрасната структура на испитаниците



**Полова
структура на испитаниците**

Групата испитаници беше прилично избалансирана во однос на полот: 59 % од испитаниците се жени, а 41 % од испитаниците се мажи.

Графикон 2. Процентот на учесниците, според полот



Структурата на испитаниците, според степенот на образование.

Во однос на степенот на образование: 7,2 % од испитаниците се без образование (вклучително и некомплетно основно образование); 17,2 проценти имаат завршено основно образование; комплетно средно образование имаат 53,8 % од испитаниците; и, 21,8 % од испитаниците имаат завршено високо образование.

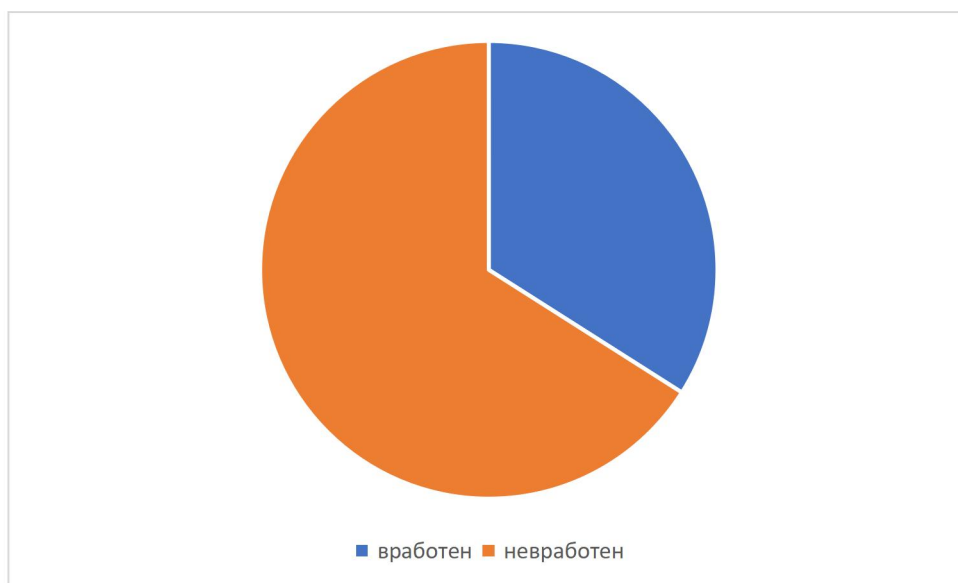
Графикон 3. Степенот на образование



Структура на испитаниците според статусот вработен/невработен.

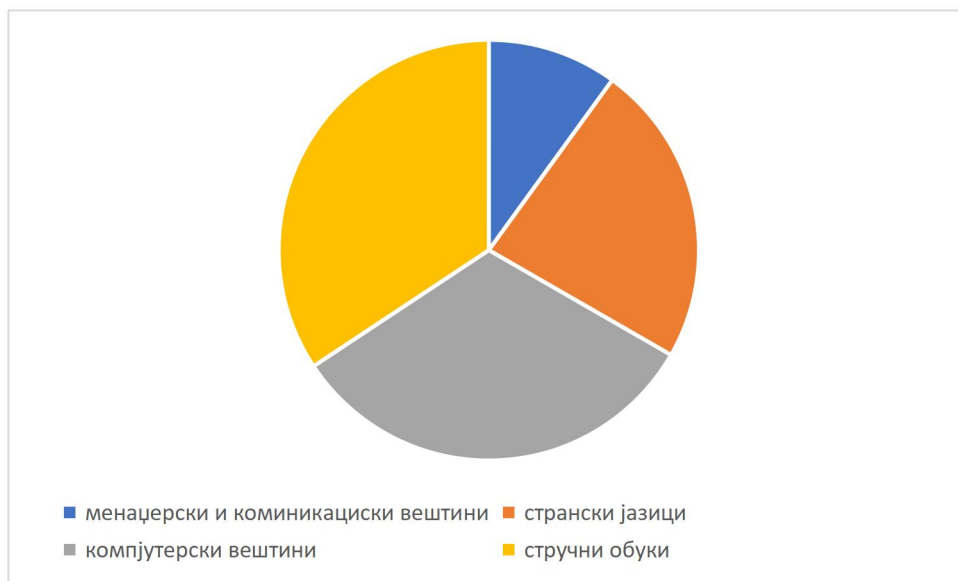
Во моментот на спроведувањето на нашето истражување, 66 % од испитаниците се невработени, а преостанатите 34 % се вработени.

Графикон 4. Статусот на испитаниците, според критериумот/статусот вработен/невработен



Испитаниците кои учествуваа во истражувањето посетувале неформално образование во повеќе области: менаџерски и комуникациски вештини (10%), странски јазици (23.3%) , ИТ (компјутерски) вештини (32.4%), обуки од секторите (34.3%): здравство и социјална заштита, лични услуги, електротехника, машинство, угостителство и туризам, економија и трговија, градежништво и геодезија. Во делот на стручните обуки најголем процент на лица кои посетувале обука има во секторите лични услуги (фризер, маникир и педикир, шминкер) и здравство и социјална заштита (асистент/негувател на стари лица).

Графикон 5. Областа на посетуваната обука



Во однос на информираноста за програмите за обука најголем процент (54%) од испитаниците имаат одговорено дека информацијата ја добиле од медиумите (ТВ, радио, интернет реклама, социјални медиуми), помал процент имаат добиено податок за достапност на обука преку АВРМ (23%), а преостанатите (23%) се информирале од претходни учесници или друг начин на информирање.

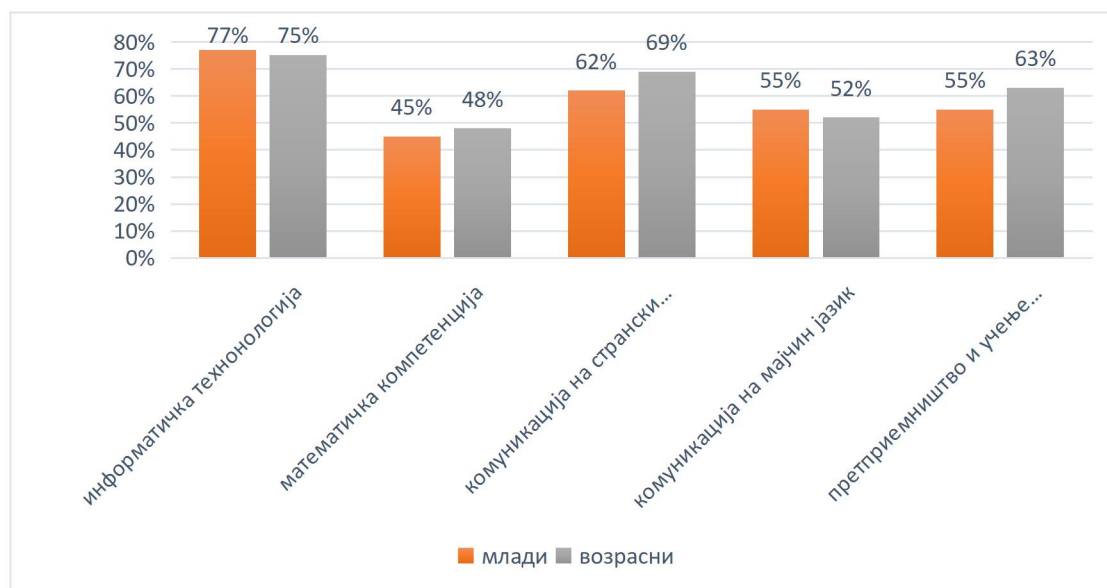
Влијанието на неформалното образование врз вработливоста треба да се разгледува како нераскинлива врска, односно неформалното образование треба да помогне во вработувањето на младите/возрасните и да се зајакне вработливоста на населението. Пазарната ориентираност на програмите за неформално образование претставува еден од клучните индикатори за успех, атрактивност и пласман на човековиот капитал на пазарот на трудот. Во однос на поврзаноста на програмите (посетувани од испитаниците) со пазарот на трудот, како и влијанието врз нивното вработување - добиените резултати се прикажани подолу.

На прашањето за нивото на поседување на клучните компетенции, 78 % од младите лица одговориле дека поседуваат високо ниво: комуникација на мајчин јазик и комуникација на странски јазик; 42 % одговориле дека поседуваат одредено ниво на математичка и информатичка компетенција;

додека голем процент од испитаниците (85 %) како недостаток на поседување на компетенции ги наведуваат граѓанската свесност и учење како да се учи. Во споредба со младите, возрасните исто така имаат високо ниво на комуникација на мајчин јазик (75 %), додека комуникацијата на странски јазик е на пониско ниво (55 %). Повисоко ниво на математичка компетенција имаат 62% од возрасните; информатичката компетенција е на пониско ниво, односно 35 % од испитаниците се изјасниле дека поседуваат високо ниво на информатичка компетенција. Недостаток и на двете групи е граѓанската свесност и учењето како да се учи (околу 85 %). Незначителен процент во двете групи (помалку од 5 %) од испитаниците се изјасниле дека поседуваат високо ниво на компетенциите предприемништво и културно изразување.

Во однос на прашањето за *клучните компетенции, неопходни за полесно вработување*, 77 % од младите лица сметаат дека неопходни за вработување се информатичката технологија; комуникација на странски јазик (62 % од нив); предприемништво и учење како да се учи (55 % од нив); комуникација на мајчин јазик (55 % од нив); математичка компетенција (45 % од нив). Во споредба со младите, добиените резултати од возрасните се идентични за клучните компетенции неопходни за вработување: за информатичката технологија (75 %); за комуникацијата на странски јазик (69 %); за предприемништвото и учењето како да се учи (63 %); за комуникацијата на мајчин јазик (52 %); за математичката компетенција (48 %).

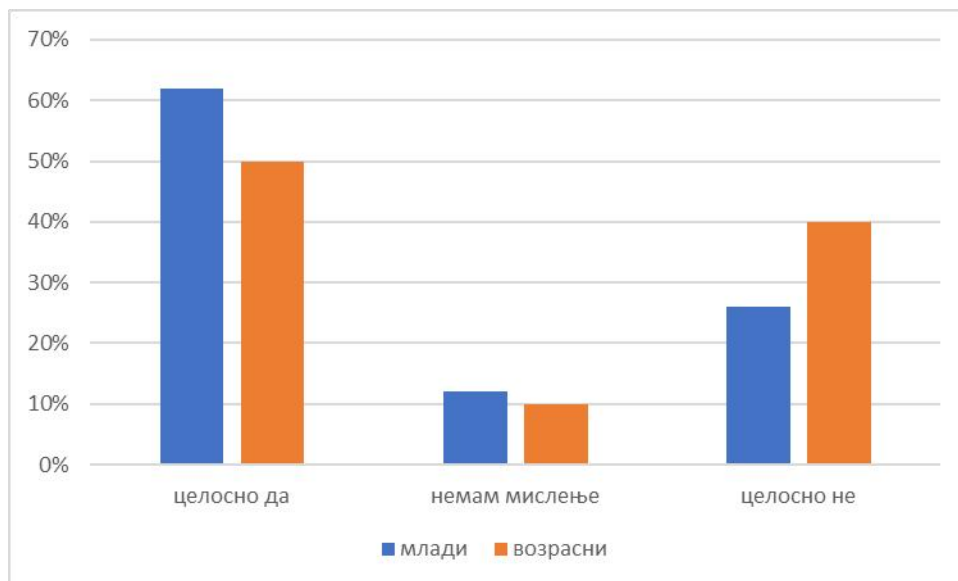
Графикон 6. Клучни компетенции, неопходни за полесно вработување



Анализата на добиените податоци кај младите лица покажува дека кај поголемиот дел од испитаниците (62 %), знаењата, вештините и компетенциите што ги стекнале во текот на обуката им помогнале полесно да се вработат; околу 12 % од испитаниците немаат мислење во однос на полесно/побрзо вработување; а преостанатите 26 % изјавиле дека знаењата, вештините и компетенциите не им помогнале да се вработат.

Во однос на истото прашање кај возрасните, 50 % од нив сметаат дека знаењата, вештините и компетенциите што ги стекнале во текот на обуката им помогнале полесно да се вработат, 10 % немаат мислење, а преостанатите 40 % од испитаниците сметаат дека знаењата, вештините и компетенциите што ги стекнале во текот на обуката не им помогнале да се вработат.

Графикон 7. Согласност на испитаниците – стекнатите знаења, вештини и компетенции и нивната поврзаност со вработувањето



Со вкрстување на податоците добиени со прашањето за секторот на обуката и поврзаноста со стекнатите знаења, вештини и компетенции за полесно вработување, за 57 % од посетителите на обуки од здравствениот и од технолошкиот сектор (машински и електротехнички), по завршувањето на обуката добиле вработување, а процентот на вработување за преостанатите сектори е помал.

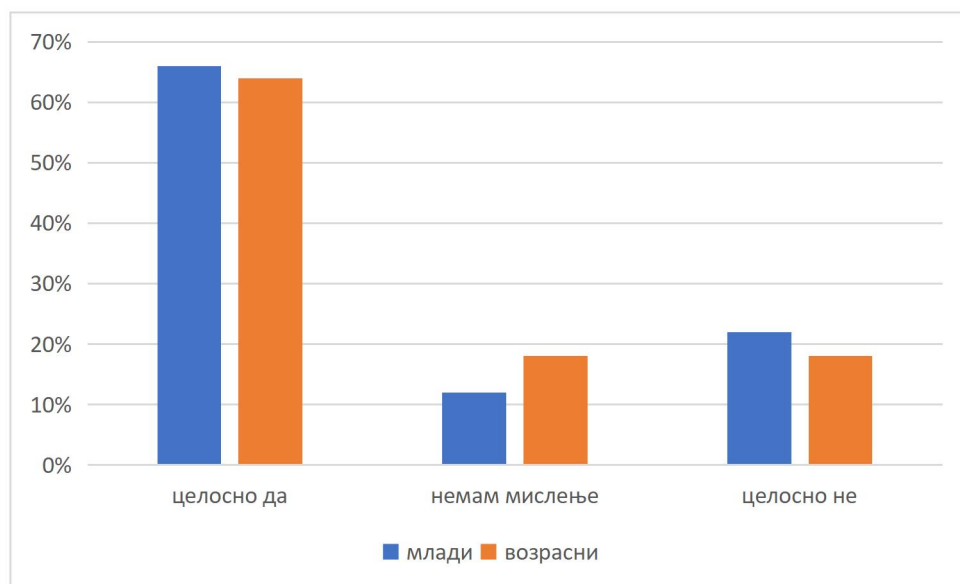
Од анализата на податоците за стекнатите знаења, вештини и ставови кај младите лица, што се однесуваат на развојот на меките вештини (комуникацијата, тимската работа, решавање на проблемите) и поврзаноста со вработливоста, поголем дел (76 %) од младите посетители на неформално образование сметаат дека им помогнале при вработувањето; 13 % од испитаниците немаат одговор за конкретното прашање; додека речиси идентичен е бројот (11 %) на лицата кои сметаат дека развојот на меките вештини не им помогнал да се зголеми вработливоста.

Исто така и кај возрасните лица, голем е процентот на оние кои сметаат дека стекнатите знаења, вештини и ставови, во корелација со развојот на меките вештини (комуникацијата, тимската работа, решавање на проблемите) имаат поврзаност со вработливоста, односно 68 % од нив го потврдиле тврдењето. За разлика од младите лица, поголем е процентот од возрасните

(25 %) кои сметаат дека стекнатите знаења, вештини и ставови, во корелација со развојот на меките вештини (комуникацијата, тимската работа, решавање на проблемите) немаат поврзаност со вработливоста. Преостанатите 7 % од испитаниците немаат мислење за конкретното тврдење.

Застапеноста на дигиталните содржини и алатки во однос на зголемување на вработливоста дава интересни податоци, односно речиси е идентичен бројот на младите и возрасните кои сметаат дека дигитализацијата во обуките им помогнала во вработувањето: 66 % од младите и 64 % од возрасните позитивно мислење; за 22 % од младите дигитализацијата немала удел во вработувањето; а 18 % од возрасните го имаат истото мислење. Преостанатиот процент од испитаниците (12% од младите и 18% од возрасните), немаат конкретно мислење по даденото тврдење. Застапеноста на дигиталните вештини во однос на зголемување на вработливоста е особено нагласена од двете групи испитаници во технолошкиот (електротехнички/машински) сектор.

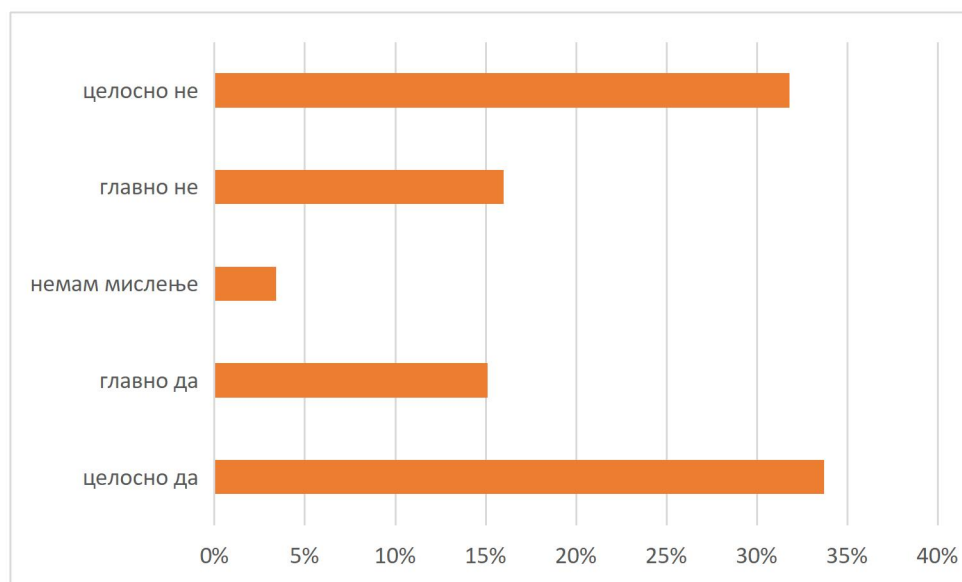
Графикон 8. Согласност од испитаниците - застапеноста на дигиталните содржини и алатки во однос на зголемувањето на вработливоста



Исклучително интересен податок беше добиен при интерпретацијата на резултатите на прашањето поврзано со стекнатите знаења, вештини и компетенции и унапредувањето на работното место на оние кои се веќе вработени. Според резултатите, има поделеност во однос на напредувањето на

работното место. Речиси е идентичен процентот (33,7 %) на оние кои се изјасниле дека посетуваната обука им помогнала за напредок на работното место, во споредба со лицата (31,8 %) кои се изјасниле дека посетуваната обука не им помогнала за напредок на работното место. Ова може да се должи на поврзаноста/неповрзаноста на посетената обука со потребите на работното место, доколку работодавецот оценил дека за работното место што го има испитаникот постои можност за унапредување (тоа не значи дека обуката не била потребна во случаите каде што немало унапредување).

Графикон 9. Согласност од испитаниците – поврзаност на обуките (стекнатите знаења, вештини и компетенции) со унапредувањето на работното место



Испитаниците од двете групи (младите и возрасните) изразија голем степен на задоволство (95 %) поврзано со користењето на современите техники, методи и дигитални алатки при реализацијата на обуката во соодветната струка/профил, а преостанатите 5 % немаат мислење по однос на прашањето или, главно, не се согласуваат со изјавата.

2. Анализа на резултатите, добиени од страна на обучувачите кај младите и кај возрасните

Во рамките на истражувањето беа вклучени 20 обучувачи на возрасни, кои се редовно вработени кај понудувачите на услуги или се времено ангажирани во реализација на програмите за образованиена возрасни. Групата на испитаници беше поделена според неколку фактори: возраст, пол, ниво на образование, постигната професионална квалификација.

Од добиените одговори на прашалниците може да се каже дека меѓу одговорите во врска со неопходноста на клучните компетенции за полесно вработување, повеќето од обучувачите ги оцениле клучните компетенции како "неопходни" за процесот на полесно вработување.

Обучувачите генерално ги оценуваат математичката и информатичката компетенција како особено важни, со акцент на информатичката компетенција. Ова сугерира дека дигиталните вештини имсат сè поголема улога на пазарот на трудот.

Исто така, комуникацијата на мајчин и странски јазик, како и претприемничките компетенции и учењето како да се учи, се оценети како клучни за вработување. Овие се всушност компетенции кои помагаат да се приспособите на различни професионални средини и ситуации.

Според обучувачите, граѓанската свесност и културното изразување не се критични за вработување, што може да укажува на тоа дека тие не се директно поврзани со вештините што се бараат од пазарот на трудот во моментот.

Голем процент (78 %) од обучувачите тврдат дека програмите што ги нудат се базирани на анализа на пазарот на трудот, додека 13 % секогаш ги земаат предвид овие анализи. Ова покажува дека постои значителен напор да се приспособат програмите на актуелните потреби на пазарот, но сепак има простор за дополнителна интеграција на барањата од страна на работодавците.

Обучувачите сметаат дека е важно да се консултираат со работодавците при изработката на програмите, како одраз на сознанието за потребата од поголема практична ориентираност и усогласување со реалните потреби на индустријата.

Повеќе од половина од обучувачите (47 %) сметаат дека учесниците полесно се вработиле по завршување на обуките, додека 28 % не сметаат дека имаат големо влијание. Според овој резултат, обуките помагаат во зголемување на шансите за вработување, но исто така и успешноста на обуката може да варира во зависност од другите фактори (поврзаноста со пазарот на трудот, личните способности на учесниците, личните интереси на учесниците).

3. Анализа на резултатите, добиени од работодавците

Во рамките на емприското истражување беа вклучени 10 работодавци. Групата испитаници беше поделена според следниве фактори: возраста, полот, големината на организацијата каде што работат и нејзиниот сектор.

Седуммина од работодавците беа претставници на малите и средните претпријатија, а преостанатите тројца беа дел од големи компании. Шест претставници од компаниите беа од машки пол, додека преостанатите четири беа од женски пол. Возрасна структура на испитаниците: тројца од претставниците беа на возраст од 25-34 години, двајца беа на возраст од 35 – 44 години, преостанатите петмина беа на возраст од 45-64 години. Без оглед на големината на компанијата, одговорите на интервјуто беа речиси идентични.

Како многу важни компетенции во процесот на вработување работодавците ја оценија информатичката компетенција, комуникацијата на мајчин и на странски јазик. Како важни ги оцениле претпримеништвото и учењето како да се учи, но и акцент е ставен на математичката компетенција. Голем процент од работодавците посебен акцент ставаат на поседувањето на возачка дозвола од страна на лицата кои ги вработуваат (75%).

Во однос на поврзаноста на обуките со побарувањата на пазарот на трудот, работодавците нагласуваат дека тие обуки треба да бидат реализирани согласно со анализите и потребите на пазарот на трудот.

Работодавците нагласуваат дека при изработката на програмите кои ги нудат понудувачите во образованието на возрасните неопходно е тие да бидат изработени со нивна консултацијата, односно истите да бидат приспособени

според барањата на работодавците за потребните знаења, вештини од соодветната струка, односно профил.

4. Анализа на податоците, добиени од верификуваните понудувачи на услуги (обуки) за возрасни

При анализата на достапните податоци на ЦОВ од верификуваните понудувачи на услуги за учесниците што ги посетувале обуките за неформално образование, процентот на вработени лица (без сегрегација на возраста) по завршување на одреден вид на обука изнесува 32%, но овој податок треба да се земе со резерва бидејќи понудувачите на услуги немаат целосни информации за учесниците, откако ќе завршат со истата. Тоа е разбирливо земајќи предвид дека понудувачите на услуги немаат законска обврска да водат евиденција за учесниците по завршување на обуките.

При анализата на податоците од АВРМ, а кои се однесуваат на обука преку мерка Обука за побарувани занимања на пазар на труд која е дел од Оперативниот план за активни програми и мерки за вработување и услуги на пазарот а трудот, а која се карактеризира со поддршка за реализација на обуки преку верификувани програми од ЦОВ. односно обуките ги реализираат верификувани спроведувачи на обуки според претходно верификувана програма од ЦОВ и Министерството за образование и наука, а во тесна соработка со работодавците и спроведувачите на обука. Целта на мерката е преку обука да се задоволат потребите од побарувани занимања, социјални услуги и квалификации што водат до „зелени работни места“, е-трговија како и до зголемување на вработливоста. Во последните три години се забележува дека посетителите на обуките почесто се вработуваат, иако процентот на вработените бележи пад, што може да се поврзе со пандемијата (КОВИД-19).

- Во 2020 година, вкупниот број вклучени учесници во обуката за побаруваните занимања изнесува 304, во периодот од 3 до 6 месеци по завршувањето на обуката, се вработиле 103 лица (33,7 %);
- Во 2021 година, вкупно се вклучени 466 учесници; од нив, во периодот од 3 до 6 месеци по завршувањето на обуката, се вработиле 114 лица (24,5 %);

- Во 2022 година не се реализира мерката, а предвидените средства беа пренасочени во 2023 година, со вкупно 1.074 посетители; од нив, во периодот од 3 до 6 месеци по обуката, се вработиле 178 лица (16,6 %).

5. Осврт на хипотезите

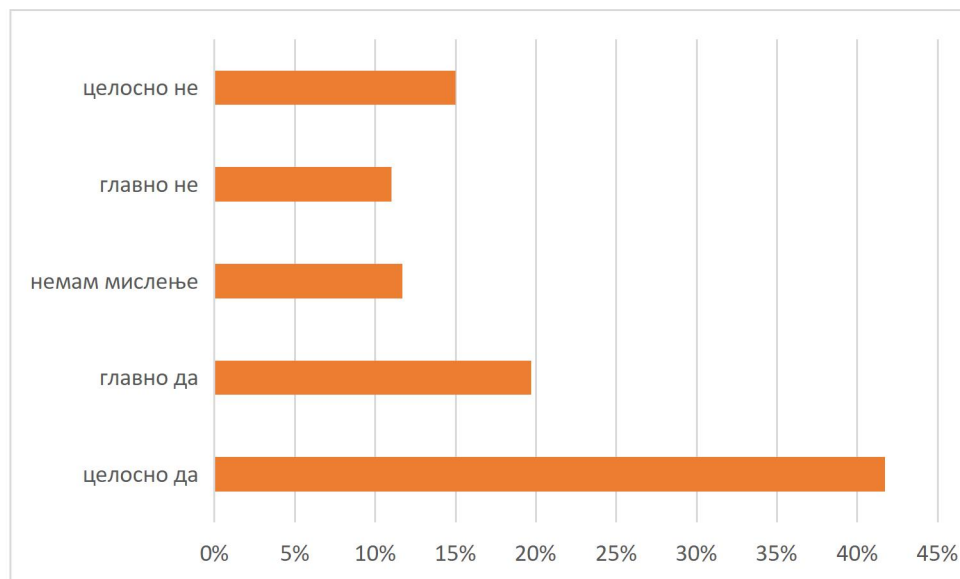
Врз основа на претходно анализираните податоци од спроведеното истражување, можеме да ги прифатиме или да ги отфрлиме посебните хипотези, наведени во продолжение.

Х1. Младите кои учествуваат во програмите за неформално образование сметаат дека имаат поголема веројатност да најдат вработување во рок од шест месеци по завршувањето на нивното образование во споредба со оние кои не учествуваат во такви програми.

Според податоците од истражувањето, посетителите на програмите за неформално образование имаат поголема веројатност да најдат вработување во рок од шест месеци; за повеќето од нив (62 %), стекнатите знаења, вештини и компетенции во текот на обуката им помогнале полесно да се вработат, во споредба со оние кои не посетувале неформално образование; околу 12 % немаат мислење во однос на процесот за полесно вработување; а преостанатите 26 % изјавиле дека знаењата, вештините и компетенциите стекнати преку обуките не им помогнале да се вработат.

Земајќи ги предвид резултатите, хипотезата целосно се прифаќа!

Графикон 10. Согласност од (младите) испитаници – поголема е веројатноста да најдат вработување во рок од шест месеци по обуката



Х2. Возрасните кои посетуваат неформално образование сметаат дека имаат подобри можности за напредување во кариерата и задоволство од работата.

Резултатите покажуваат поделеност во однос на напредувањето на работното место. Речиси е идентичен процентот на лицата кои се изјасниле дека посетуваната обука им помогнала за напредок на работното место (33.7%), во споредба со лицата кои се изјасниле дека посетувата обука не им помогнала за напредок на работното место (31.8%). Ова може да се должи на поврзаноста односно неповрзаноста на посетената обука со потребите на работното место.

Земајќи ги предвид податоците, хипотезата делумно се прифаќа!

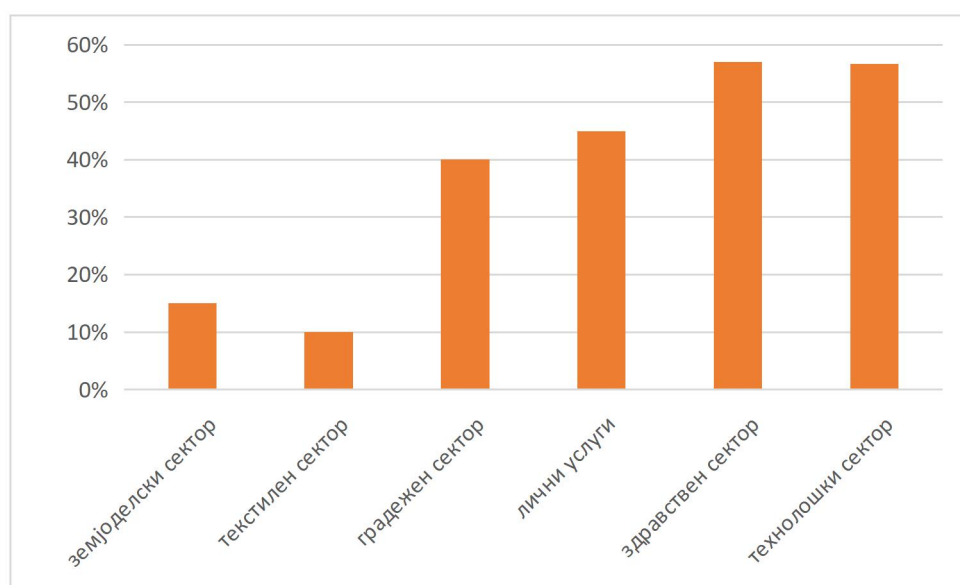
Х3. Влијанието на неформалното образование врз вработливоста варира во зависност од индустријата, при што технолошкиот и здравствениот сектор покажуваат најзначајни подобрувања во резултатите од вработувањето за учесниците.

Во однос на влијанието на неформалното образование врз вработливоста во зависност од индустријата, 57 % лицата кои посетувале обуки во областа од здравствениот сектор и технолошкиот сектор (машински и електротехнички) изјавиле дека по завршување на обуката добиле вработување, додека во

преостанатите сектори тој процент е помал, на пример во лични услуги лицата кои се вработиле по завршување на обуките изнесува 45 %, во делот на градежниот сектор лицата кои се вработиле изнесува 40 % од вкупниот број посетители на неформалното образование. За другите сектори значително помал е проценотот на вработените, вклучени во неформалното образование.

Зададената хипотеза целосно се прифаќа!

Графикон 11. Влијанието на неформалното образование врз вработливоста, во зависност од индустријата



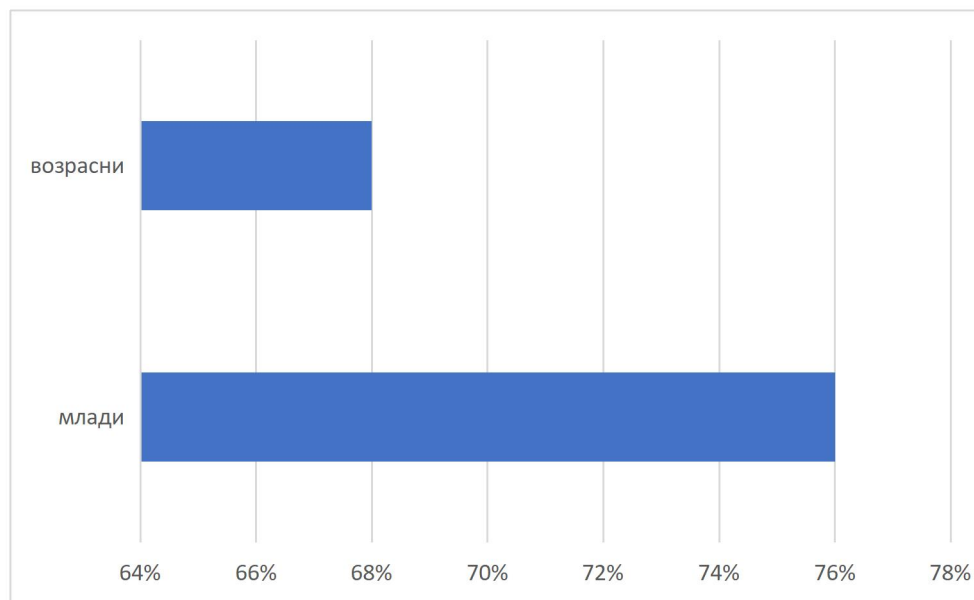
Х4. Учеството во неформалното образование придонесува за развојот на меките вештини (на пример, комуникација, тимска работа, решавање проблеми), што пак ја подобрува вработливоста и кај младите и кај возрасните.

Во однос на прашањето поврзано со знаењата, вештините и ставовите стекнати за време на обуката а во корелација со развојот на меките вештини (комуникација, тимска работа, решавање проблеми), младите посебно ја посочија важноста на оваа компонента, земајќи предвид дека, со посетување на обуките, ја зголемиле способноста за комуникација и за тимска работа, односно 76 % од нив одговорија дека неформалното образование е во позитивна корелација со развојот на меките вештини. За истото прашање, 68 % од

возрасните одговорија дека неформалното образование придонесува за развојот на меките вештини.

Хипотезата целосно се прифаќа!

Графикон 12. Согласност од страна на испитаниците - неформалното образование придонесува за развојот на меките вештини



Х5. Работодавците ги перцепираат кандидатите со неформално образование како поприспособливи и поиновативни, што доведува до поголема веројатност за вработување на овие кандидати во споредба со оние со само формално образование.

Работодавците како дел од истражувањето ставија посебен акцент на поврзаноста на обуките со побарувањата на пазарот на трудот, поточно подвлекуваат дека обуките треба да се реализирани согласно со анализите и потребите на пазарот на трудот. Според нивното непосредно искуство во однос на вработувањето во компаниите, сметаат дека посетителите на некаков вид неформално образование полесно ги прифаќаат промените и иновативните начини на работење, во споредба со оние кои завршиле формално образование и не биле вклучени во активности/обуки надвор од образовниот процес.

Исто така, ја посочуваат и потребата од нивна консултацијата при изработката на програмите што ги нудат понудувачите во образованието на возрасните, односно тие да се приспособат на барањата од страна на

работодавците за потребните знаења, вештини од соодветната струка/профил. Доколку лицата посетуваат обука од одредена област - структурирана, јасна и насочена кон потребите на пазарот на трудот, дотолку полесно и побрзо ќе се вклучат во работниот процес и полесно ќе ги прифатат предизвиците на работното место.

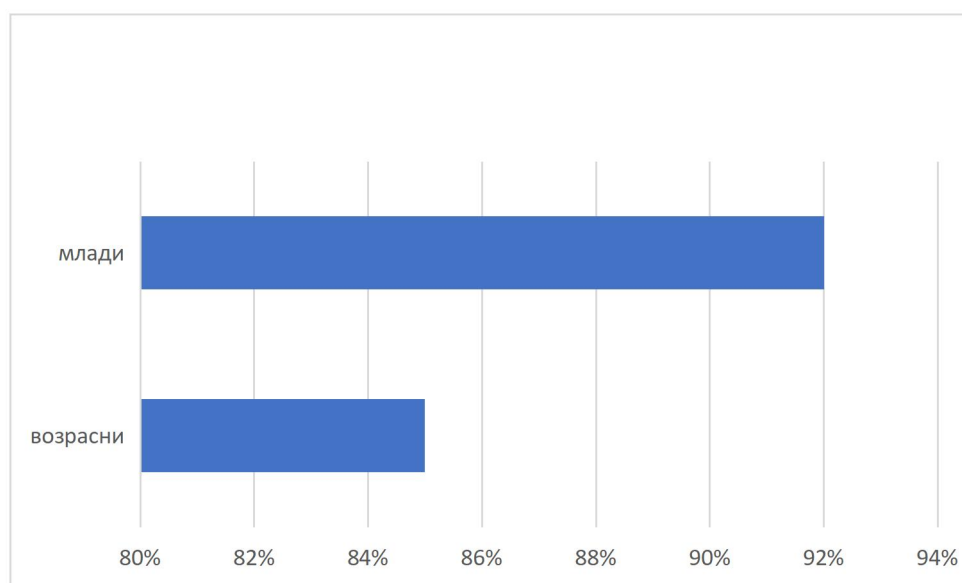
Хипотезата целосно се прифаќа!

Х6. Користењето на дигиталните алатки во програмите за неформално образование значително може да ја подобри вработливоста на учесниците во секторите кои сè повеќе се потпираат на технологијата.

Во однос на користењето дигитални алатки, испитаниците беа прилично усогласени, земајќи предвид дека новото време носи и нови предизвици: сè почесто се јавува потреба од вклучување содржини од дигиталната технологија заради олеснување на работниот процес. За 85 % од возрасните, интеграцијата на компонентите за дигитална писменост им помогнала при процесот на вработување, додека 92 % од младите одговориле дека дигиталната технологија им ја подобрила вработливоста.

Хипотезата целосно се прифаќа!

Графикон 13. Користење на дигиталните алатки во технолошкиот сектор



IV Заклучок

Целта на образованието на возрасните е да се обезбеди можност за стекнување на соодветно образовно ниво за секого и за сите возрасни групи и да им овозможи на возрасните пристап до знаења, вештини и ставови што ќе бидат во согласност со барањата од страна на општеството и пазарот на трудот, но и да го зголемат нивниот потенцијал. Развивањето на оваа цел ќе придонесе кон намалување на нивната исклученост од светот на работата и општеството во целост. Единствено преку континуираното приспособување кон менливите потреби на современиот пазар на трудот, со воведувањето на иновации во подучувањето и реализацијата на обуките, со почитувањето и целосната реализација на концептот на инклузија во контекст на доживотното учење, младите и возрасните можат да помогнат да се намали сиромаштијата и социјалните разлики и да ги поддржат процесите за одржлив развој.

Анализата на податоците, добиени од истражувањето, покажува голема комплексност во однос на прашањето за улогата на неформалното образование во вработливоста кај младите и кај возрасните. Треба да се напомене дека податоците што се добиени од прашалниците, наменети за учесниците во обуките, ја потенцираат важноста на неформалното образование во процесот на вработување и дека истото образование придонесува да се зголеми нивната вработливост. Но, овие ставови може да се земат субјективно, затоа што учесниците во мал процент се служат со дополнителни анализи и документација за обуките што се реализираат преку неформалното образование и поврзаноста со вработливоста. Нивното искуство покажува дека поголем процент од учесниците кои посетувале обука, по нејзиното завршување полесно се вработиле или обуката помогнала во унапредување на работното место.

Деталната анализа говори дека и при вработувањето, учесниците на обуките се соочуваат со потребата од дополнителни компетенции за вработување или за напредување на работното место. Со ова се укажува на потребата од приспособување на програмите за образование на возрасните кон современите тенденции, сè со цел да се обезбеди пристап на пазарот на трудот, како и да се зголеми атрактивноста на самите програми. Од анализата може да

се заклучи дека во одредени сектори користењето на дигиталните алатки воопшто не помогнало при вработување, особено како најизразен е секторот лични услуги, земајќи предвид дека обуката за фризерски или декоративен маникир нема многу допирни точки со дигитализацијата.

Во однос на обучувачите кои беа дел од истражувањето, можеме да ги изведеме следниве заклучоци: обучувачите ангажирани кај понудувачите на услуги сметаат дека неформалното образование има значајна улога во вработувањето кај младите и кај возрасните. Во таа насока, при изработката на програмите за возрасни тие се трудат да бидат во корелација со потребите на пазарот на трудот, со цел полесен пристап до вработување. При дизајнирањето на програмите се во соработка со деловниот секторот и во рамките на програмите се инкорпорирани содржини што одговараат на пазарот на трудот. Во таа насока е исто така и податокот достапен од страна на ЦОВ, односно програмата што е изработена за потребите на работодавец, од 10 учесници што ја посетувале обуката, 9-мина успеале да се вработат. Сепак, овој податок не треба да се генерализира бидејќи не се изработуваат сите програми за потребите на еден работодавец, односно тие се генерализирани заради обезбедување полесен пристап на лицата до пазарот на трудот. Од податоците со коишто располагаат обучувачите, може да се даде заклучно согледување дека улогата на неформалното образование е голема во вработувањето на возрасните, односно истото образование дава можност за вработување или напредување на работното место.

Работодавците, вклучени во интервјуто, сметаат дека при изработката на програмата за образование на возрасните треба да се активно вклучени во неа изразувајќи подготвеност за вклучување во процесот на нејзината изработка. Според ставот на работодавците, тие во целост треба да се вклучени во образовниот процес, заради поврзување на образованието со компетенциите потребни за работното место. Исто така, акцент ставаат на вештините што ги поседуваат возрасните или ги посочуваат оние што треба да ги стекнат по завршувањето на обуката, односно неопходно е да ги имаат потребните вештини за полесно да се вработат и да се интегрираат на пазарот на трудот. Од страна на работодавците, ставен е голем акцент за важноста на неформалното образование, односно тие сметаат дека возрасните треба активно да бидат

вклучени во неформално образование за да можат да го реализираат својот потенцијал и да станат активни учесници на пазарот на трудот.

Според достапните податоци од АВРМ што се однесуваат исклучиво на невработените лица кои се вклучени во обуките, во конкретниов случај станува збор за обуки што водат до квалификација или дел од квалификација, може да се заклучи дека неформалното образование има значајна улога во вработувањето кај младите и кај возрасните.

V Препораки и идните чекори

Земајќи ги предвид добиените резултати од истражувањето, може да се заклучи дека неформалното образование има значајна но сè уште недоволно потенцирана улога во нашата земја за развојот на поединецот и општеството, како и во однос на поврзаноста со вработувањето на поединците.

Препораките за унапредување на поврзаноста на неформалното образование и вработувањето на лицата, се наведени во продолжение.

Воспоставување партнерства со индустријата и со приватниот сектор. Остварување соработка помеѓу институциите за неформално образование и компаниите, сè со цел идентификување на бараните вештини на пазарот на трудот и воспоставување партнерски однос.

Обука за специфични вештини. Развивање на програмите за обука во неформалното образование со фокус на конкретните вештини и квалификации - дигиталните вештини, социјалните вештини и техничките знаења. Во нашата држава иако се практикуваат вакви обуки, сè уште не е доволен бројот на лицата кои се вклучени во нив.

Сертификати и верификација. Воспоставување флексибилен систем за верификација на неформалните програми што ќе помогне да се зголеми нивната важност и признавање на пазарот на труд, посебно водејќи грижа за обезбедување квалитет при нивната реализација. РС Македонија има воспоставено систем за верификација на посебни програми, но неопходно е да се редуцира административниот дел при верификацијата и да се стави акцент на квалитетот и реализацијата на обуките, во однос на посакуваните знаења, вештини и компетенции.

Промоција на учењето преку работа. Воспоставување на системот за учење преку работа во делот на неформалното образование, т.е. поттикнување на зголемен број часови по практична настава и стажирања што ги комбинираат теоријата и практиката: им овозможува на учесниците да стекнат искуство во реални услови. Ваков вид учење преку работа постои во реализацијата на верификуваните програми за коишто има воспоставен систем

за реализација на практичните часови, но недостигаат податоци за бројот на часовите по практична настава за неверификуваните програми, што се дел од неформалното образование. Оттука произлегува препораката да се воспостави единствен систем во делот на неформалното образование, за уредување на сите програми што се дел од неформалното образование со јасно дефинирани стандарди за часовите од теорија и од практична настава.

Организирање информативни кампањи. Целта е да се подигне свеста на граѓаните за вредноста на неформалното образование и поврзаноста со вработувањето, односно граѓаните да добијат информации за достапните обуки, за полезноста од посетување обуки преку неформалното образование и за начинот обуката да помогне за полесно вработување на поединците.

Иновации во методологијата на наставата. Воведување интерактивни/практични методи на учење за да се овозможи развој на практичните вештини кај учесниците, имајќи го предвид фактот дека неформалното образование е тесно поврзано со повозрасните лица.

Обезбедување финансиска поддршка за реализација на обуките. Обезбедување грантови или одреден буџет за учесниците во неформалното образование, особено за оние од маргинализираните групи. Финансиската поддршка е во насока да се зголеми улогата и тежината на неформалното образование, за да се зголеми и бројот на лицата кои ќе го посетуваат овој вид образование, за да бидат поконкуретни на пазарот на трудот и полесно да можат да се вработат.

Оцена на ефективноста од реализацијата на обуките преку неформалното образование. Следење на успехот на учесниците по завршувањето на програмите и приспособување на програмата за обука во согласност со потребите на пазарот. Доколку се следи ефективноста на обуките, одреден вид обука е побаруван и во корелација со вработувањето на учесниците, државата ќе има бенефит од нејзината реализација и ќе се обезбеди поддршка на обуките со поголема ефективност.

Идните чекори за зајакнување на неформалното образование.

Вмрежување. Се однесува на различни организации и индивидуи кои работат во областа на неформалното образование како на национално, така и

на меѓународно ниво; вклучува членувањата во различни организации, учеството на редовни средби и форумите за размена на идеите и ресурсите.

Обезбедување обука на кадар. Развивање и поддршка на програмите за обука на наставниците и обучувачите во неформалното образование, со акцент на иновациите и методите за активно учење на возрасните.

Поддршка на иницијативите. Обезбедување финансиска и логистичка поддршка од страна на државата за новите проекти и програми во неформалното образование, како и работилниците, семинарите и проектите за размена на искуствата.

Развојот на ресурсите. Изработка на материјали и на алатки што ќе го поддржат неформалното учење, вклучително и онлајн платформи, упатства и ресурси за учење, заради олеснување на достапноста на обуките од рамките на неформалното образование, како и следење на новите трендови поврзани со дигитализацијата.

Вклучување на локалната самоуправа. Активно вклучување на локалната самоуправа во планирањето и спроведувањето на неформалните образовни активности, сè со цел да се идентификуваат потребите и интересите на учесниците и на пазарот на трудот.

Интеграција со формалното образование. Создавање патишта за интеграција на неформалното образование во формалниот образовен систем, што ќе помогне да се зголеми видливоста и вредноста на неформалното учење.

Со постепено воведување на наведените препораки во РС Македонија, би се придонесло тие да помогнат во создавањето на поцврсти врски помеѓу неформалното образование и вработливоста, што ќе донесе подобри можности за работа за учесниците кои биле дел од неформалното образование, а секако, тоа би придонесло и за зајкнување на неформалното образование како дел од образовниот систем во нашата држава.

VI Користена литература

1. *A Memorandum on Lifelong Learning*, Commission of the European Communities, SEC (2000) 1832, Brussels, 2000.
2. CEDEFOP (2017). *On the way to 2020: data for vocational education and training policies. Country statistical overviews – 2016 update*. Luxembourg: Publications Office. CEDEFOP research paper; No 61.
3. CEDEFOP; European Commission. (2009). *European guidelines for validating non-formal and informal learning*. Luxembourg: Publications Office
4. CEDEFOP; European Commission. (2015). *European guidelines for validating non-formal and informal learning*. Luxembourg: Publications Office
5. Council of the European Union. (2021). *Council Resolution on a new European agenda for adult learning 2021-2030*
6. ETF (European Training Foundation)/VET Centre, (2017). *Torino Process 2016-2017, National report of Republic of Macedonia, Skopje, 2016*.
7. ETF, Torino Process 2018-2020, National Reporting Template, the Former Yugoslav Republic of Macedonia, 2018.
8. European Commission, (2016). *A New Skills Agenda for Europe, Working together to strengthen human capital, employability and competitiveness*, {SWD(2016) 195 final}, Brussels, 10.6.2016, COM(2016) 381 final.
9. Eyridice (2022), *National education systems/overview/Adult education and training*, 2022, Brussels.
10. International Labour Organization. (2018). *World employment social outlook – trends 2018, International labour office*.
11. International Labour Organization. (2022). *ILOSTAT database. Data retrieved in December 2022*.
12. International Labour Organization. (2022). *World Employment and Social Outlook: Trends 2022, International Labour Office, Geneva*.
13. International Labour Organization. (2022). *World employment social outlook – trends 2022, International labour office, Geneva*.

14. International Labour Organization. (2024). *World Employment and Social Outlook: Trends 2024, International Labour Office.*
15. United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division. (2017). *World Population Prospects: The 2017 Revision, Key Findings and Advance Tables.*
16. Агенцијата за вработување на Република Македонија (различни години). *Оперативен план за активни програми и мерки и услуги на пазар на труд.*
17. Агенцијата за вработување на Република Македонија (различни години). *Годишни извештаи.*
18. Докмановиќ М., Спасевски Д., Шапкова Коцевска К. & Гичевска С. (2019). *Анализа на финансирањето на неформално образование и обука во Република Северна Македонија, Скопје: Е4Е@мк, Образование за вработување во Република Северна Македонија.*
19. Државниот завод за статистика на Република Македонија. (2015). *Национална класификација на занимањата, Скопје.*
20. Државниот завод за статистика. (2016). *Анкета за образование на возрасните лица, Скопје.*
21. Државниот завод за статистика. (2021). *Вкупно резидентно население, домаќинства и станови во Република Северна Македонија, по општини, Попис 2021.*
22. Државниот завод за статистика. (2022). *Анкета за образование на возрасните лица, Скопје.*
23. *Законот за национална рамка на квалификации (2013), „Службен весник на РМ“, бр.137.*
24. *Законот за образование на возрасните (2008), „Службен весник на РМ“, бр.07.*
25. *Законот за отворени граѓански универзитети за доживотно учење (2011), „Службен весник на РМ“, бр. 36.*
26. Министерството за образование и наука (2022). *Концепција за средно образование на возрасните во Република Северна Македонија.*
27. Министерството за образование и наука / Центар за образование на возрасните (2015). *Концепција за неформално образование на возрасните и информално учење.*

28. Министерството за образование и наука (2016). *Стратегија за образование на возрасните (2016-2020)*.
29. Министерството за образование и наука (2018). *Стратегија за образованието (2018-2025) и Акциски план*.
30. Министерството за образование и наука, United Nation Development Programme (2011). *Прирачник за лиценцирање на установи и институции за образование на возрасните*.
31. Министерството за образование и наука, Центар за стручно образование и наука, Ефропска фондација за обука. (2017). *Стратегија за стручно образование и обука во контекст на доживотно учење (2017–2020)*.
32. Министерството за образование и наука/Центар за образование на возрасните(2018). *Стратегија за образование на возрасните 2019-2023*.
33. Министерството за труд и социјална политика (2019). *План за спроведување на Гаранција за млади 2020-2022*.
34. Министерството за образование и наука (2022). *Концепција за средното образование на возрасните во Република Северна Македонија*.
35. Национална рамка на квалификации (2013), Министерство за образование и наука.
36. *Националната класификација на занимања* (2015), Државен завод за статистика.
37. Пероска, Ј. (2014). *Образование на возрасните - можност или реалност*, Скопје: Сојуз за развој на образование на возрасните и доживотно учење во Република Македонија.
38. *Правилник за начинот на верификација на установите и институциите за образование на возрасните*(2016), Службен весник на Република Македонија, бр. 210.
39. Ризова, Е. (2015). *Возрасните и писменоста*, Скопје: Филозофски факултет.
40. Ризова, Е. (2021). *Доживотно учење*. Скопје: Филозофски факултет.
41. Ризова, Е., Ќазими, Л., Абдураими, Р., Милков, И., Крстевска, М., Зулфиќари, М., Лазова, Л. & Јонузи, Х. (2018). *Пазарна ориентираност и инклузивност во неформалното стручно образование и обука во Република Северна Македонија*, Скопје: Е4Е@мк, Образование за вработување во Северна Македонија.

42. Центарот за доживотно учење (2016). *Компаративна анализа за институционалната рамка, ВНИУ процедури и инструменти во Европа со препораки за во Македонија*
43. Центарот за доживотно учење (2018). *Анализа на провајдерите во системот на валидација на неформалното и информалното учење*
44. Центарот за доживотно учење (2019) *Методологијата за валидација на неформалното и информалното учење.*
45. Центарот за образование на возрасните (2015). *Концепција за неформално образование и информално учење во Република Македонија.*
46. Центарот за образование на возрасните (2016). *Патоказ за спроведување на системот за валидација на неформалното и информалното учење во Република Македонија.*
47. Центарот за образование на возрасните (2017). *Водич за процедурите на ВНИУ .*
48. Центарот за образование на возрасните (2017). *Методологија за развој на програми за образование на возрасните.*
49. Центарот за образование на возрасните (2017). *Спецификација на пакетот на информации и методологија.*
50. Центарот за образование на возрасните (2019). *Правилник за начинот на верификација на посебните програми за образование на возрасните.*
51. Центарот за образование на возрасните, UNDP (2011). *Прирачник за верификација на посебни програми за образование на возрасните.*

VII Прилози

Прилог бр. 1. Инструмент за истражување: Прашалник за крајните возрасни корисници на програмите за неформално образование

Општи информации

1. Пол (обележи)
 - М.
 - Ж.
2. Возраст (обележи)
 - 18-24 години;
 - 25- 34 години;
 - 35- 44 години;
 - 45-54 години;
 - 55-64 години.
3. Од кој сектор е обуката што ја посетувавте (обележи)
 - Машинство;
 - Лични услуги;
 - Земјоделство, рибарство и ветеринарство;
 - Електротехника;
 - Угостителство и туризам;
 - Здравство и социјална заштита;
 - Градежништво и геодезија;
 - Економија, право и трговија;
 - Сообраќај, транспорт и складирање;
 - Текстил, кожа и слични производи;
 - Шумарство и обработка на дрво;
 - Хемија и технологија;
 - Информациска технологија (ИТ);
 - Странски јазици;
 - Друго (наведете што).
4. Степен на образование (обележи)
 - Без образование,
 - Основно образование,
 - Средно образование,
 - Високо образование.
5. Работен статус (обележи)
 - Вработен,
 - Невработен.
6. Од каде се информирате за програмите за обука?
 - Медиумите (ТВ, радио, интернет-реклама, социјалните медиуми);
 - Од Агенцијата за вработување

- Од претходните учесници на обуките;
- Од локалната самоуправа;
- Друго (наведи).

СПЕЦИФИЧНИ ИНФОРМАЦИИ

Наредната скала се однесува на улогата на неформалното образование во зголемување на вработливоста. За секое тврдење одговорете така што ќе означите само еден одговор на скалата - од воопшто не се согласувам, сè до потполно се согласувам.

		воопшто не се согласувам	главно не се согласувам	немам мислење	главно се согласувам	потполно се согласувам
1.	Следниве клучни компетенции што ги поседувам се на високо ниво (одговорете посебно за секоја од наведените клучни компетенции):					
	- Комуникација на мајчин јазик	1	2	3	4	5
	- Комуникација на странски јазик	1	2	3	4	5
	- Математичка компетенција	1	2	3	4	5
	- Информатичка компетенција (компјутерски вештини)	1	2	3	4	5
2	Следниве клучни компетенции што ги поседувам се на високо ниво (одговорете					

		воопшто не се согласувам	главно не се согласувам	немам мислење	главно се согласувам	потполно се согласувам
	посебно за секоја од наведените клучни компетенции):					
	- Претприемништво	1	2	3	4	5
	- Учење како да се учи	1	2	3	4	5
	- Граѓанска свесност	1	2	3	4	5
	- Културно изразување	1	2	3	4	5
3.	Следниве клучни компетенции се неопходни за полесно вработување (одговорете посебно за секоја од наведените клучни компетенции):					
	- Комуникација на мајчин јазик	1	2	3	4	5
	- Комуникација на странски јазик	1	2	3	4	5
	- Математичка компетенција	1	2	3	4	5
	- Информатичка компетенција	1	2	3	4	5
	- Претприемништво - Учење како да се учи	1	2	3	4	5

		воопшто не се согласувам	главно не се согласувам	немам мислење	главно се согласувам	потполно се согласувам
	- Граѓанска свесност	1	2	3	4	5
	- Културно изразување	1	2	3	4	5
3.	Знаењата, вештините и ставовите што ги стекнав на обуката се современи и во склад со побарувањата на пазарот на трудот.	1	2	3	4	5
4.	Знаењата, вештините и ставовите што ги стекнав на обуката ми помогнаа полесно да се вработам.	1	2	3	4	5
5.	Имам потреба да ги надоградам своите компетенции за да се вработам и/или одговорам на потребите на работното место.	1	2	3	4	5
6.	Знаењата, вештините и ставовите што ги стекнав на обуката ми помогнаа да напредувам на работното место.	1	2	3	4	5
7.	Знаењата, вештините и ставовите што ги стекнав, а се во корелација со развојот на моите вештини (комуникација, тимска работа, решавање проблеми), ја зголемија мојата вработливост.	1	2	3	4	5
8.	Застапеноста на дигиталните содржини и алатки ми помогна	1	2	3		5

		воопшто не се согласувам	главно не се согласувам	немам мислење	главно се согласувам	потполно се согласувам
	полесно да се вработам.				4	
9.	При реализацијата на програмата користевме современи алатки, опрема, машини, материјали, дигитални алатки и сл., во согласност со потребите на работните места.	1	2	3	4	5

Прилог бр. 2. Инструмент за истражување:

Прашалник за работодавците на возрасни лица во неформалното образование за возрасни

Општи информации

7. Пол (обележи)
 - М.
 - Ж.

8. Возраст (обележи)
 - 25-34 години;
 - 35-44 години;
 - 45-54 години;
 - 55-64 години.

9. Каков е статусот на вашата организација каде што сте вработени/ангажирани да држите обука (обележете едно)
 - Невладина организација;
 - Агенција;
 - Компанија;
 - Училиште.

10. Од кој сектор/кои сектори (профили) нуди обуки вашата организација? (обележете ги сите соодветни)
 - Машинство;
 - Лични услуги;
 - Земјоделство, рибарство и ветеринарство;
 - Електротехника;
 - Угостителство и туризам;
 - Здравство и социјална заштита;
 - Градежништво и геодезија;
 - Економија, право и трговија;
 - Сообраќај, транспорт и складирање;
 - Текстил, кожа и слични производи;
 - Шумарство и обработка на дрво;
 - Хемија и технологија;
 - Информациска технологија (ИТ);
 - Странски јазици;
 - Друго (наведете што).

11. Од која област/сектор се обуките во коишто сте вклучени како обучувач?

- Машинство;
- Лични услуги;
- Земјоделство, рибарство и ветеринарство;
- Електротехника;
- Угостителство и туризам;
- Здравство и социјална заштита;
- Градежништво и геодезија;
- Економија, право и трговија;
- Сообраќај, транспорт и складирање;
- Текстил, кожа и слични производи;
- Шумарство и обработка на дрво;
- Хемија и технологија;
- Информациска технологија (ИТ);
- Странски јазици;
- Друго (наведете што).

12. Возрасна група лица кои посетувале обука, доколку имате сознанија:

- 18-24 години;
- 25-34 години;
- 35-44 години;
- 45-54 години;
- 55-64 години.

СПЕЦИФИЧНИ ИНФОРМАЦИИ

Наредната скала се однесува на улогата на неформалното образование во зголемување на вработливоста. За секое тврдење одговорете така што ќе означите само еден одговор на скалата - од воопшто не се согласувам, сè до потполно се согласувам.

		воопшто не се согласува м	главно не се согласува м	немам мислењ е	главно се согласува м	потполно се согласува м
1.	Програмите за образование на возрасните што ги нудиме се во согласност со побарувањата на пазарот на трудот.	1	2	3	4	5

		воопшто не се согласува м	главно не се согласува м	немам мислењ е	главно се согласува м	потполно се согласува м
2	При изработување на програмите водиме сметка да бидат современи и во склад со знаењата, вештините и ставовите, потребни за соодветната струка/профил.	1	2	3	4	5
3	Користиме анализи и документи за побарувани знаања во РС Македонија.	1	2	3	4	5
4	При реализацијата на програмата се користат современи и интерактивни наставни методи и техники за подучување и современи алатки (дигитални), машини, материјали, опрема.	1	2	3	4	5
5	Се консултираме со работодавците (бизнис-секторот) за потребните знаења, вештини од соодветната струка/профил.	1	2	3	4	5
6	Имаме поддршка од Агенцијата за вработување на РС Македонија за креирање програма за образование на	1	2	3	4	5

		воопшто не се согласува м	главно не се согласува м	немам мислењ е	главно се согласува м	потполно се согласува м
	возрасните од побаруваните струки/профили или вештини во државата.					
7	Учесниците кои се вклучени во процесот на обука, по нејзиното завршување, полесно се вработуваат.	1	2	3	4	5
8	Следниве клучни компетенции се неопходни за полесно вработување на младите (од 15-29 години) и на возрасните лица (одговорете посебно за секоја од наведените клучни компетенции):					
	- Комуникација на мајчин јазик	1	2	3	4	5
	- Комуникација на странски јазик	1	2	3	4	5
	- Математичка компетенција (нумерички вештини)	1	2	3	4	5
	- Информатичка компетенција (компјутерски	1	2	3		5

		воопшто не се согласува м	главно не се согласува м	немам мислењ е	главно се согласува м	потполно се согласува м
	вештити)				4	
	- Претприемниш тво	1	2	3	4	5
	- Учење како да се учи	1	2	3	4	5
	- Граѓанска свесност	1	2	3	4	5
	- Културно изразување	1	2	3	4	5

Прилог бр. 3. Инструмент на истражување:

Анализа на содржината (службена документација): Државниот завод за статистика и Агенцијата за вработување на Република Македонија.

Анализата се однесува на учеството на возрасните лица во неформално образование, согласно со достапните податоци од Државниот завод за статистика, опфатени во Анкетата за образование на возрасните лица спроведена во 2016 г. и во 2022 година.

Образование на возрасните лица во Република Македонија; Резултати од Анкетата за образование на возрасните лица, 2016 година (Државен завод за статистика, 2017 г.)

- Табела 1. Учество во информалното учење, по полот и по возраста;
- Табела 2. Лицата кои посетуваат образование и доживотно учење според видот на образованието/обуката, по возраста и по полот;
- Табела 3. Лицата кои посетуваат образование и доживотно учење, групирани според полот и школската подготовка;
- Табела 4. Лицата кои посетуваат образование и доживотно учење, според економската активност, по полот;
- Табела 5. Лицата кои посетуваат неформално образование, според видот на активноста, по возраста;
- Табела 6. Лицата кои посетуваат неформално образование, според видот на образовната и економската активност;
- Табела 7. Учество во неформално образование поради поврзаност со работата, според полот и возраста;
- Табела 8. Учество на лицата во информално учење, според полот и возраста.

Образование на возрасните лица во РС Македонија; Резултати од Анкетата за образование на возрасните лица, 2022 година (Државен завод за статистика, 2023 г.)

- Табела 1. Лицата кои посетуваат образование и доживотно учење, групирани според полот и возраста;

- Табела 2. Лицата кои посетуваат образование и доживотно учење, според видот на образованието/обуката, по возраста и по полот;
- Табела 3. Лицата кои посетуваат образование и доживотно учење, според полот и школската подготовка;
- Табела 4. Лицата кои посетуваат образование и доживотно учење, според економската активност, по полот;
- Табела 5. Лицата кои посетуваат неформално образование според видот на активноста, по возраста;
- Табела 6. Лицата кои посетуваат неформално образование според видот на активноста, по возраста;
- Табела 7. Учество во информалното учење, според полот и возраста.

Анализа на мерката Обука за побарувани занимања; Оперативен план за активните програми и мерки и услугите на пазарот на трудот, за периодот од 2020 до 2024 година (Агенција за вработување на Република С. Македонија)

- Оперативен план за активните програми и мерки и услугите на пазарот на трудот за 2020 година;
- Оперативен план за активните програми и мерки и услугите на пазарот на трудот за 2021 година;
- Оперативен план за активните програми и мерки и услугите на пазарот на трудот за 2022 година;
- Оперативен план за активните програми и мерки и услугите на пазарот на трудот за 2023 година;
- Оперативен план за активните програми и мерки и услугите на пазарот на трудот за 2024 година;
- Годишен извештај за 2020 година;
- Годишен извештај за 2021 година;
- Годишен извештај за 2022 година;
- Годишен извештатај за 2023 година.