



FORUM FOR  
REASONABLE POLICIES



INSTITUTE OF  
SOCIAL  
SCIENCES AND  
HUMANITIES  
SKOPJE



INSTITUTE FOR MEDIA AND DEMOCRACY



## КОМПАРАТИВНА АНАЛИЗА ЗА УСОГЛАСУВАЊЕ НА ОБРАЗОВНИТЕ ПОЛИТИКИ СО ПОТРЕБИТЕ НА ПАЗАРОТ НА ТРУД

## СОДРЖИНА

1. Вовед .....	3
2. Теоретски и практични модели и пристапи.....	5
3. Состојби на пазарот на труд и поврзаност со високото образование во Македонија	10
4. Компаративни искуства: усогласување на образовните политики и пазарот на труд .....	13
4. Заклучоци .....	33
5. Препораки – Предлог-мерки за унапредување на квалитетот на високото образование во функција на македонскиот пазар на труд .....	35
6. РЕЗИМЕ.....	42
7. ABSTRACT .....	44

## 1. Вовед

Во услови на глобализација, дигитализација и брзи технолошки промени, способноста на образовните системи да произведуваат кадар кој одговара на потребите на пазарот на труд станува сè позначајна. Поврзаноста помеѓу високото образование и пазарот на труд претставува еден од клучните фактори за економски раст, продуктивност и конкурентност во современите економии. Во одредени економии се забележува растечка неусогласеност помеѓу стекнатите квалификации и барањата на работодавачите, што доведува до појави како структурна невработеност, преквалификација и миграција на високообразуван кадар.

Целта на овој труд е да направи компаративна анализа на поврзаноста помеѓу пазарот на труд и високото образование преку различни економски модели, со акцент на можни решенија кои би можеле да се применат во македонскиот случај.

Имено, во нашите услови повеќе пати е констатирано дека покрај континуираната заложба за унапредување на состојбите во областа на високото образование недостигаат позначајни резултати, бидејќи некои од реформите во образовниот систем се плитки, често не добро осмислени и краткотрајни, а исто така и дека не постои интегриран пристап при носењето на мерки во областа на образованието и пазарот на труд. Констатирано е дека во делот на создавање на високо-образуван кадар за потребите на економијата, од една страна постојат континуирани заложби на владите за подобрување на состојбите (кои најчесто се сведуваат на декларативни заложби и добра волја, без конкретни ефекти), а од друга претставниците на бизнисот континуирано реагираат за недостиг од квалитетен кадар со соодветни вештини.

Оттаму, се јавува потребата од поврзување на политиките во различните области и обезбедување на интегриран пристап со цел обезбедување на поквалитетен високообразуван кадар за потребите на домашната економија. Креаторите на политики треба да се фокусираат на создавање соодветни политики за подобрување на образованието, преку зголемување на квалитетот на вештините и знаењата на работната сила, што ќе ги задоволи потребите на работодавците на пазарот на труд.

Квалитетот на образованието (вклучително и на високото образование) треба вистински да е врвен приоритет на македонскиот економски развој, особено со цел да се создадат продуктивни граѓани и да се задоволат потребите на македонскиот пазар на труд.

Во однос на поврзаноста на високото образование и пазарот на трудот секоја земја се соочува со свои предизвици и проблеми и наоѓа соодветни одговори, водејќи се од приликите во конкретната објективна реалност и користејќи ги своите специфични

искуства, стандарди и процедури. Во овој контекст, целта на оваа компаративна анализа не е да прикаже мерки и активности кои ги преземаат други држави и на едноставен начин да се пристапи кон предлози за пресликување на искуствата од другите држави во нашата македонска реалност, туку да се разгледаа позитивни примери, кои може да послужат во процесот на дефинирање на систем кој ќе се потпира на нашето специфично искуство. Подобрување на квалитетот на високото образование е актуелно прашање повеќе години наназад и за него многу пати се дискутирало од страна на науката, креаторите на политиките и претставниците на пазарот на трудот, се давале предлози, решенија и сл. Сепак ова прашање сè уште заслужува посебно внимание посебно во услови на отворен и динамичен пазар на трудот. За да може да се дадат конкретни предлози во насока на подобрување на состојбата, а имајќи ги во предвид стратешките документи, законските решенија, се наметна потребата од разгледување на искуствата во некои држави, заради согледување и прилагодување на добрите практики во делот на механизмите за поврзаноста на програмите во високото образование со пазарот на трудот со нашата објективна реалност. Значи целта на оваа анализа е да се предложат одредени реформи, мерки и активности за механизми на модернизација на системот на образование и вештините, подобрување на квалитетот и проширување на пристапот на учењето со пазарот на трудот.

## 2. Теоретски и практични модели и пристапи

Овој труд се базира на неколку клучни теоретски пристапи, односно на неколку **основни модели** преку кои високото образование се поврзува со пазарот на труд. Секој модел има свој пристап и механизам за усогласување на студиските програми со економските потреби. Меѓу нив позначајни се следните:

- Стратегиско планирање на ниво на држава (Top-down)

Согласно овој пристап Владата или министерството за образование одредува приоритетни области за образование (на пр. здравство, информатички технологии и сл.). Универзитетите се насочуваат кон овие области преку политики, финансирање и квоти. Особена предност на овој пристап е тоа што постојат јасни насоки врз основа на долгорочни стратегии за фокус на национални економски потреби. Овој пристап овозможува добра усогласеност со потребите на пазарот на труд и ефикасно распределување на ресурси. Недостаток на ваквиот пристап би било тоа што може да го ограничува академското изразување и автономија и секако, да постои мала флексибилност во услови на погрешни државни проценки. Најизразени примери за стратегиско планирање на ниво на држава имаат азиски економии, а Сингапур е еден од најтипичните примери. Имено, таму Владата директно одредува приоритетни сектори (како финансии, технологија, биомедицина), а финансирањето и бројот на студенти по области се строго усогласени со економските цели. Јужна Кореја исто така има многу јасен top-down пристап поврзан со економскиот развој, а Владата активно инвестира во ИТ, инженерство и иновации, односно Универзитетите се силно насочени кон потребите на индустријата. Секако и Кина е позната по централизирано планирање на високо образование, преку големи национални иницијативи (како „Double First Class“) за развој на одредени универзитети и области, со силен фокус на стратешките индустрии. Ваков пристап имаат и некои европски држави, како на пример: Франција и Германија, кои имаат помек (soft) top-down модел, односно постојат национални стратегии и квоти за одредени студиски програми во комбинација со автономија. Исто така, во Норвешка и Финска иако имаат автономни универзитети, државата поставува приоритети преку финансирање и стратегии.

- **Пазарно-ориентиран модел (Bottom-up)**

Во пазарно ориентираниот модел универзитетите самостојно ги креираат, односно ги отвораат и ги затвораат студентските програми врз основа на студентски интерес и побарувачка на труд. Значи пазарот, односно студентите и работодавачите влијаат на понудата, а државата има помала директна улога во креирањето на програмите. Согласно овој модел универзитетите имаат висока автономија, а понудата брзо се

приспособува на побарувачката на работна сила и на новите трендови, што значи дека истиот е флексибилен. Недостаток на ваквиот пристап е што може да доведе на кус рок до програми кои се популарни, но на среден и долг да не се неопходни за економијата.

Примери на држави кои го применуваат ваквиот пристап се: САД, Обединето Кралство и Австралија. Во САД доминира bottom-up (децентрализиран) пристап. Универзитетите имаат високо ниво на автономија во креирањето на студиски програми, одредувањето на уписни политики и распределбата на ресурсите. Државата има ограничена директна улога во насочувањето на образовната понуда, но влијае индиректно преку механизми како акредитација, финансиска поддршка и студентски кредити. Пазарот на труд, побарувачката од студентите и конкуренцијата меѓу институциите играат клучна улога во обликувањето на понудата. Обединетото Кралство применува претежно bottom-up пристап со елементи на државна регулација. Универзитетите имаат значителна автономија, но владата влијае преку системи за финансирање, регулаторни тела и политики за квалитет (на пр. преку рамки за оценување на квалитетот и вработливоста на дипломираните). Исто така, постојат иницијативи за поттикнување на студии во области со висок пазарен потенцијал. Овој модел комбинира пазарна логика со одреден степен на стратешко насочување.

Австралија има пазарно ориентиран (bottom-up) систем со силни државни механизми за насочување. Универзитетите се автономни, но владата игра значајна улога преку финансирање, регулација на школарини и политики за приоритетни области. Постојат мерки за поттикнување на упис во студии што се релевантни за пазарот на трудот (на пр. субвенции за одредени дисциплини). Системот е силно поврзан со меѓународниот пазар на образование, што дополнително влијае врз понудата на студиски програми.

#### - **Предвидување на вештини (Skills forecasting)**

При предвидувањето на потребните вештини се користат податоци за пазарот на труд, податоци од огласите за работа, се следат трендовите во индустријата и согласно истите се предвидуваат идните потреби од кадар. Предност на овој пристап е што придонесува за намалување на несоодветноста помеѓу понудата на дипломирани кадри и побарувачката на труд, а недостаток е тоа што е потребна постојана анализа и ажурирање на податоци, што е сложено и бара ресурси. Овој пристап – предвидување на потребни вештини врз основа на податоци (data-driven skills forecasting) е широко користен во развиените економии, особено во земји со напредни системи за анализа на пазарот на труд.

Пристапот базиран на податоци за предвидување на потребните вештини е широко применет во развиените економии како: Финска, Холандија, Германија, Обединето

Кралство и Австралија. Овој пристап се потпира на анализа на податоци од пазарот на труд, од огласите за работа и индустриските трендови со цел да се предвидат идните потреби од кадар. Значи, истиот придонесува за подобрената усогласеност помеѓу понудата на образовни програми и побарувачката на пазарот на труд, додека како главен предизвик се издвојуваат сложеноста и потребата од континуирано ажурирање на податоците.

#### **- Партнерство со индустрија (Dual education / Co-creation)**

Согласно овој пристап работодавачите директно учествуваат во креирањето на програми, дефинирање на компетенции, практична настава и стажирање. Предности на овој пристап се тоа што студентите се веднаш релевантни за пазарот, односно дипломираните студенти лесно се вработуваат, а недостаток е што овој пристап потешко се применува за академски или хуманистички области каде што индустријата е помалку вклучена. Пристапот „партнерство со индустрија“ е широко применет, а најтипичните примери се Германија, каде е најпознат дуалниот систем на образование, а студентите го комбинираат учењето на универзитет и работа во компанија. Во Германија работодавачите активно учествуваат во дизајнот на програмите и стапката на вработување по дипломирање е многу висока. Сличен модел како Германија, со силна вклученост на индустријата е швајцарскиот модел, каде голем дел од младите се во дуално образование и компаниите директно обучуваат идни кадри. Дуален систем, особено во стручното и применетото високо образование и соработка помеѓу универзитетите и индустрија во креирање на програми постои и во Австрија. Во скандинавските држави како Данска се применуваат програми со задолжителна практична работа (internships), а високото образование тесно поврзано со потребите на работодавачите. Во Холандија исто така, универзитетите за применети науки имаат силна соработка со индустријата, а студентите често работат на реални проекти со компании. Од азиските држави, во Јужна Кореја владата активно промовира соработка универзитет–индустрија, а програмите се дизајнирани за конкретни индустриски потреби.

Сингапур исто така има силен фокус на „co-creation“ со индустријата, а политехничките институции и универзитетите тесно соработуваат со компании. Значи овој пристап најмногу е развиен во **Централна Европа**, односно во Германија, Швајцарија, Австрија, во кои постои класичен дуален модел, во **Северна Европа** (Данска и Холандија), каде има применето и практично ориентирано образование и во **Азија** (Сингапур и Јужна Кореја), каде постои стратешки управувана соработка со индустријата.

Генерално, станува збор за еден од најефективните модели за вработливост, но овој пристап потешко се применува во хуманистички и теоретски дисциплини

- **Модел базиран на големи бази на податоци и вештачка интелигенција во усогласување на образованието со пазарот на труд (Data-driven / AI модели)**

Овој пристап претставува напредна форма на предвидување на потребните вештини, каде се користат **големи бази на податоци (big data)** и **вештачка интелигенција (AI)** за анализа на пазарот на труд. Наместо само традиционални статистики, се обработуваат реални податоци во реално време, како што се огласи за работа, професионални профили (CV-и) и содржини од студиски програми. Со помош на големи податоци и алгоритми се анализираат огласите за работа и курикулумите за да се види кои вештини се најбараните. Податоците се прибираат од платформи за вработување (на пр. LinkedIn, Indeed), AI алгоритми ги анализираат најбараните вештини, квалификации и трендови и се споредуваат со постојните курикулуми на универзитетите, по што се генерираат препораки за ажурирање на студиските програми. Овој пристап обезбедува многу прецизно усогласување на студиските програми со потребите на пазарот на труд, но тешко се имплементира без технолошка инфраструктура и стручни кадри.

Пристапот базиран на data-driven и AI модели се користи во земји како САД, Велика Британија, Сингапур и Австралија, каде преку анализа на големи податоци од огласи за работа, професионални профили и образовни програми се идентификуваат побараните вештини. Во Соединетите американски држави (САД) е најразвиено користењето на AI во образованието и пазар на труд. Компании како LinkedIn и Burning Glass Technologies анализираат милиони огласи за работа, а универзитетите ги користат овие податоци за дизајн на студиските програми. Во Обединетото кралство активно користи real-time labour market intelligence од страна на Владата и универзитетите кои применуваат AI алатки за анализа на вештини, а податоците се користат и за кариерно советување. Исто така, Естонија е една од дигитално напредните земји кои користат data analytics во образованието и во која се воспоставени интегрирани системи за следење на пазарот на труд.

## - Пристап на финансиски стимулации

Овој пристап подразбира дека државата користи финансиски механизми (буџетско финансирање, субвенции, грантови) за да ги насочи универзитетите кон области што се важни за пазарот на труд. Наместо директно да „наредува“ (како кај top-down), државата индиректно влијае преку пари. Така, Владата дава повеќе средства за програми со висок потенцијал на пазарот на труд или грантови за развој на нови програми. На пример, Владата дава повеќе средства за студии како ИТ, инженерски струки, медицина или финансира според резултати, па на пример ако има висока стапка на вработување од одреден универзитет на дипломирани студенти, таму ги насочува средствата. Исто така, може да се предвидат грантови за поддршка и развој на нови студиски програми за иновативни и дефицитарни области, како и да се предвидат субвенции или пониски школарини за студии со висок пазарен потенцијал.

Финансиските стимулации како инструмент за усогласување на високото образование со пазарот на труд се широко применети во земји како Велика Британија, Австралија, Холандија и Финска. Преку диференцирано финансирање, субвенции и модели базирани на перформанси, владите ги поттикнуваат универзитетите да развиваат програми релевантни за пазарот на труд. Иако овој пристап овозможува флексибилно насочување на образовната понуда, тој носи ризик од фаворизирање на економски профитабилни области на сметка на други академски дисциплини.

Нема еден „најдобар“ пристап што функционира најдобро во сите земји — но истражувањата и практиката покажуваат дека најдобри резултати дава комбинираниот (хибриден) модел. Во реалноста, најдобри резултати даваат комбинациите од стратешко насочување (top-down), автономија на универзитетите (bottom-up) пристап, партнерство со индустрија, пристапот на data-driven анализи и пристапот на финансиските стимулации. Најдобри примери за хибриден пристап се: Германија, Холандија, Финска и Сингапур. Благодарение на пристапот кој го користат во овие земји постои ниска невработеност кај младите, висока усогласеност на вештините и побарувачката за нив и добра соработка образование–индустрија.

### **3. Состојби на пазарот на труд и поврзаност со високото образование во Македонија**

Според пописот од 2021 година населението во Република Македонија брои 1.836.713 жители. Земјата во континуитет е исправена пред предизвици кои го забавуваат економскиот раст и оневозможуваат нејзин поинтензивен развој, а голем дел од нив се поврзани со состојбите на пазарот на труд, квалитетот на човечкиот капитал и продуктивноста.

Според податоците на Државниот завод за статистика, во 2025 година, активното население во Република Македонија изнесува 796.399 лица, од кои вработени се 704.617 лица, а 91.782 лица се невработени. Стапката на активност во овој период е 52,5%, стапката на вработеност 46,4%, додека стапката на невработеност изнесува 11,5%.

И покрај тоа што стапката на невработеност се намали речиси за над 16 п.п. во последната деценија, истата е меѓу највисоките во регионот на Европа и Централна Азија.

Невработеноста е особено концентрирана кај младите лица на возраст од 15 до 24 години, што делумно се должи на нискиот квалитет на образованието и слабите врски меѓу образованието и пазарот на труд, па многу млади луѓе не се доволно подготвени за вработување. Постојат значајни недостатоци во однос на стекнатите вештини, кои доколку соодветно не се адресираат ќе станат уште поочигледни како што се менуваат професионалните задачи и се појавуваат нови занимања. Така, една четвртина од големите фирми (со 100 или повеќе вработени) и 19% од средните фирми (20-99 вработени) ја рангираат несоодветно квалификуваната работна сила како второ најголемо ограничување на деловното окружување.<sup>1</sup> Ниската продуктивност на човечкиот капитал и високите стапки на емиграција и тоа генерално на работоспособно население имаат силни дисторзивни ефекти врз пазарот на труд во Македонија.

Потенцијално, секој вид образование или обука (формално или неформално) треба да ги подобрува вештините и вработливоста. Луѓето кои не се ниту во работа, ниту во образование и обука, често се исклучени од пазарот на труд и имаат поголем ризик да не најдат работа, што може да доведе до сиромаштија или социјална исклученост.

Податоците од Европската Унија покажуваат дека постои јасна негативна врска помеѓу невработеноста и нивото на образование. Сепак, во случајот на Република

---

<sup>1</sup> Светска банка (2017). Барање вештини во Република Македонија

Македонија може да се заклучи дека сè уште е високо учеството на невработени со високо образование во вкупната бројка на невработени. Така, стапката на невработени со високо образование во 2024 година изнесува 15,9% во однос на вкупната невработеност.

Со проблемот на невработеноста како еден од суштинските предизвици се соочуваат сите влади во изминатиот период. За решавање на овој проблем преземани биле различни мерки и активности, донесени се или изменети се повеќе законски прописи, донесени се повеќе стратешки документи со конкретни, цели, мерки и активности, акциски планови кои на директен или индиректен начин требаше да влијаат на состојбите на пазарот на трудот<sup>2</sup>, во насока на намалување на невработеноста и создавање работна сила која ќе ги задоволи потребите на пазарот на трудот во однос на бараните вештини и компетенции.

Така, во континуитет, а и во новата Стратегија за образование 2026 – 2032 година една од дефинираните цели е унапредувањето на квалитетот и релевантноста на високото образование што има за цел да го надмине јазот помеѓу образовниот систем и пазарот на трудот. И во неа стои дека модернизацијата на студиските програми, унапредената акредитација и поврзувањето со работодавачите ќе обезбедат дипломирани кадри со вештини кои се бараат, додека академскиот интегритет и интернационализацијата ќе ја подигнат довербата и видливоста на системот. Како посебна цел во оваа Стратегија е превидено - Унапреден квалитет и релевантност на високото образование за пазарот на труд. Исто така, во Националната стратегија за вработување 2021 – 2027 година една од дефинираните цели е подобрување на квалитетот на образовните исходи на сите нивоа.

Важноста за инвестирање во човечки капитал е потенцирана и во Стратегијата за човечки капитал на Република Северна Македонија 2024 – 2030 година „Инвестирање во луѓе како најзначаен ресурс на државата“<sup>3</sup> каде е наведено дека: „Под дефиницијата на човечки капитал генерално се подразбира количината на образование, знаење, вештини и здравје во кои луѓето инвестираат и ги акумулираат во текот на нивните животи, што им овозможува да го реализираат својот целосен потенцијал и да бидат продуктивни членови на општеството. Оттука, човечкиот капитал е најважниот ресурс за една земја и игра суштинска улога во промовирањето на растот и развојот кој ги комбинира другите фактори на производство, вклучително

---

<sup>2</sup>Национална стратегија за вработување 2006-2010, Национална стратегија за вработување 2011- 2015 година, Национална стратегија за вработување 2016 - 2020 , Национална стратегија за вработување 2021 – 2027. Сите наведени стратегии беа поддржани со акциски планови за вработување и годишни оперативни програми и мерки за вработување.

<sup>3</sup> Усвоена од Владата на Република Северна Македонија во јануари 2024 година.

и физичкиот капитал и инфраструктурата “.

Имајќи ја предвид наведената состојба, неопходни се мерки и активности кои треба да доведат до подобрување на квалитетот на високото образование со што ќе се влијае на компетенциите и знаењата на лицата кои треба да се вклучат на пазарот на трудот за да ги задоволат потребите на соодветно работно место, а и мерки и активности кои ќе создадат можност за следење и прифаќање на брзите техничко технолошки промени на динамичниот пазар на трудот.

#### **4. Компаративни искуства: усогласување на образовните политики и пазарот на труд**

Кога станува збор за образовните политики поврзани со пазарот на труд, како особено значајни се сметаат разликите во образовните системи кои може да се академски или стручно-насочени, т.е ориентиран кон стекнување на генерално знаење или стручно-специфични вештини. Иако, потенцијалните работници во вториот случај се прилично атрактивни за работодавците поради нивните „веднаш применливи“ вештини, овие вештини вообичаено се релевантни за мал број на позиции во чие отсуство ризикот за потенцијална долготрајна невработеност е висок. Одредени истражувања покажува дека најсигурен начин за интеграција на пазарот на труд е таканаречениот „дуален систем“ каде образованието се одвива паралелно со пракса, бидејќи тој им овозможува на студентите да станат „инсајдери“ на пазарот на труд уште додека студираат.

Во Германија, Данска и Швајцарија овој систем се имплементира преку соработка на компаниите и соодветните факултети. Се смета дека ова носи придобивки за сите три страни: студентите ги зголемуваат можностите за вработување, високообразовните институции го прошируваат обемот на програмите, компаниите се во контакт со потенцијални млади работници на кои можат да сметаат во иднина. Како резултат на тоа, околу 82% од дипломците во Германија се вработуваат најмногу 6 месеци по дипломирањето. Наспроти овој систем е системот на образование кој се смета за „генерален/академски“ и е карактеристичен на пример за Велика Британија. Тој (академскиот систем на образование) исто така може да биде успешен, бидејќи академските вештини (на пр.развиените способности за репродукција, анализа, синтеза, генерализација и сл.) и мотивациски вештини кои се стекнуваат преку него можат да дадат значајни последователни резултати на пазарот на труд. Сепак, истражувањата обично покажуваат дека извршувањето на апстрактни задачи во формална средина (на пр. училица) често резултира со неточни проценки за функционирањето на поединците во реални ситуации.<sup>4</sup>

Дебатата околу тоа кој од наведените системи е поефикасен се води непрекинато, а

---

<sup>4</sup> R.K.W. van der Velden & M.H.J. Wolbers (2003), The Integration of Young People into the Labour Market: The Role of Training Systems and Labour Market Regulation, In: W. Müller & M. Gangl (eds.), Transitions from Education to Work in Europe. The Integration of Youth into EU Labour Markets, Oxford: Oxford University Press, стр. 12 H. Ehlert, H. Cordier, Germany in The Transition from Higher Education to the Labour Market: International Perspectives and Challenges, H. Ehlert, H. Cordier (Eds.), 2002 Semeijn, J. & Velden, R., Van der, „Aspects of learning style and labour market entry an explorative study, 1999 Handel, M. J. 2003. “Skills Mismatch in the Labor Market.” Annual Review of Sociology 29, стр.2

голем број од државите се обидуваат да го пронајдат вистинскиот баланс помеѓу практичните и академските вештини, со цел да го надминат или намалат несовпаѓањето помеѓу знаењата и вештините кои се бараат и нудат на пазарот на труд.

Образовните системи по правило се помалку флексибилни во споредба со пазарот на труд и побавно се прилагодуваат кон новите пазарни услови. Наспроти тоа, компаниите често бараат подготвен кадар кој брзо би се вклопил во нивните работни процеси, иако не се секогаш отворени за соработка со образовните институции. Со цел надминување на овој јаз, се воспоставуваат и применуваат различни национални политики.

Па така, во Велика Британија се воспоставени Совети за вештини по сектори (Sector Skills Councils) кои вклучуваат работодавци, синдикати и професионални тела кои треба да ги одредат потребите на бизнисите. Агенцијата за развој на секторски вештини ја надгледува нивната работа и воспоставува врски со владата. На пример, откако анализата направена во 2006 укажала на недоволни вештини во секторот „недвижности и домување“, биле спроведени активности за обука на вработените од овој сектор за сервисни услуги, развој на квалификациска процедура, обуки за ИКТ вештини и сл.

Во Австралија во 2002 се поставени стандарди за системот на стручно образование со кои се дефинира системот на акредитација и регистрација на понудувачите на обуки. Како резултат на тоа, најголем дел од програмите за учење и оценување во Австралија се засновани на национално прифатени пакети на обуки кои се поврзани со потребите за обуки на индустријата или поединечни компании. Пакетите на обуки даваат опис на вештините и знаењата потребни за ефективна работа на работното место.

Вклучувањето на практикантската работа во текот на студирањето е традиција во сите западноевропски земји. Во Франција околу 70% од студентите изведуваат ваков вид на работа во текот на последните 2 студиски години (поретко студентите од хуманистички и општествени науки). Во Холандија, практиканството на мнозинството факултети е задолжително и тоа може да трае од 6 до 12 месеци. Во зависност од тежината, практичната работа на студентот може да му донесе максимум 20 кредити и е задолжително надгледувана од страна на наставниците. Друга специфика на дел од Холандските универзитети е таканареченото проблемско-ориентирано-учење (Problem Based Learning) каде наместо да се започне со теоретска подготовка пред практичната работа, се започнува со реалниот проблем, кој се разработува во помали групи постепено откривајќи ги теоретските основи за негово решавање. На овој начин, студентите стекнуваат реално искуство во соочување со проблемите и учат да им

приоѓаат на критички начин.<sup>5</sup>

Во однос на искуството во Полска на приватните и новоформираните државни универзитети во Полска во текот на последните години ги реформираат наставните програми и вклучуваат се повеќе интердисциплинарни студии (на пр. хемија со маркетинг и односи со јавност), сметајќи дека познавањето на поголем број предмети им носи на дипломците поголеми можности за вработување.

Во продолжение следат примери за поврзаноста на високото образование и пазарот на трудот од две држави кои имаат сличен образовен систем со македонскиот заради тоа што произлегуваат од иста поранешна држава, а денес се членки на Европската унија: Хрватска и Словенија, како и за тековните активности кои се преземаат во оваа област во Словачка.

## **A. Состојби и искуства на Република Хрватска**

За искуството на Република Хрватска користен е Документот - Образование и вештини во Хрватска<sup>6</sup>, во кој е дадена детална анализа од страна на OECD на политиките и практиките на Хрватска во споредба со оние на ОЕЦД и референтните земји во Централна и Источна Европа, опфаќајќи го целиот циклус на учење - од образование и грижа за раното детство до доживотно учење. Секако, за потребите на овој труд фокусот е на поврзаноста на високото образование и пазарот на труд. За потребите на оваа компаративна анализа, имајќи ја предвид целта за која се подготвува, земени се само деловите кои се однесуваат на сегменти за високото образование, за кои се оцени дека се релевантни.

Исто така, одредени сознанија на истата тема обезбедени од Резимето на Проектот „Јакнење на поврзаноста на образованието и пазарот на трудот“, финансиран од Европскиот социјален фонд.

### **Управување и структура на системот за високо образование<sup>7</sup>**

*Високото образование е централно управувано преку регулатива, национални*

---

<sup>5</sup> Ибид, стр.2 <http://www.ilo.org/public/english/employment/skills/download/ilcreport.pdf> H. Ehlert, H. Cordier, Germany in *The Transition from Higher Education to the Labour Market: International Perspectives and Challenges*, H. Ehlert, H. Cordier (Eds.), 2002 Ибид

<sup>6</sup> OECD (2025), *Education and Skills in Croatia*, Reviews of National Policies for Education, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/bace00c4-en>.)

<sup>7</sup> EDUCATION AND SKILLS IN CROATIA © OECD 2025

планови и инструменти за финансирање, но на секторот му недостасува сеопфатна стратегија.

Министерството за наука, образование и млади (МНОМ) има целосна одговорност за спроведување на националната стратегија и регулативи, како и за управување со средствата на ЕУ обезбедени за високо образование - сè поважен извор на финансирање за хрватскиот систем. Три клучни јавни агенции го поддржуваат секторот, фокусирајќи се соодветно на надворешно обезбедување на квалитет, иновации со користење на дигитални технологии и интернационализација на образованието и науката. Различни консултативни и претставнички тела, исто така, придонесуваат во процесот на креирање политики преку советување и преговарање за мерки за подобрување на квалитетот, еднаквоста и ефикасноста на секторот.

За разлика од многу европски земји на ОЕЦД, Хрватска нема стратегија специфична за секторот и/или долгорочна визија за својот систем за високо образование и истражување. Наместо тоа, хрватската влада и другите засегнати страни се потпираат на поопшти или тематски стратешки документи за да ги утврдат целите на високото образование, како што е Национален план за развој на образованието и обуката до 2027 година и Националниот план за закрепнување и отпорност (NRRP), Националниот план за подобрување на социјалната димензија на високото образование (Министерство за наука, образование и млади, 2018) .

Министерството за наука, образование и млади, поддржано од неколку тела, го управува системот за високо образование (Слика 1).

Слика 1.

Владини агенции	Советодавни тела	Претставнички тела
<p><b>(CARNET)</b></p> <p><b>Хрватска академска и истражувачка мрежа (CARNET):</b> •воспоставува и одржува ИКТ инфраструктура</p> <p>•управува со проекти за градење на дигитални капацитети на персоналот во високото образование</p>	<p><b>Национален совет за високо образование, наука и технолошки развој:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ги советува јавните власти за политиките за високо образование</li> <li>• се состои од 16 членови од целиот академски, истражувачки и деловен свет</li> </ul>	<p><b>Хрватска конференција на политехнички факултети:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• дискутира прашања за развој на политехничките факултети во соработка со јавните власти</li> <li>• се состои од декани на сите политехнички факултети</li> </ul>

<p><b>Хрватска агенција за мобилност и програми на ЕУ (АМРЕУ):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• спроведува програми на ЕУ како што е Erasmus+</li> <li>• администрира билатерални владини програми и регионални студентски размени</li> <li>• привлекува странски студенти да студираат во Хрватска</li> </ul>	<p><b>Национални секторски совети:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ги советува јавните власти за развој на образование и обука за специфични сектори</li> <li>• ги опфаќа работодавачите, креаторите на политики, синдикатите и образовните професионалци</li> </ul>	<p><b>Хрватска ректорска конференција:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• дискутира за прашања за развој на универзитетите во соработка со јавните власти • ги опфаќа сите ректори на јавни и приватни универзитети</li> </ul>
<p><b>Независна јавна агенција</b></p>	<p><b>Мониторинг</b></p>	
<p><b>Хрватска агенција за наука и високо образование (ASHE):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• спроведува надворешна проверка на квалитетот (вклучувајќи акредитација и тематски евалуации) • управува со централниот процес на прием</li> <li>• обезбедува анализи и статистички извештаи</li> </ul>	<p><b>Национална група за подобрување на социјалната димензија во високото образование:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• го следи спроведувањето на националниот план за зајакнување на социјалната димензија во високото образование</li> <li>• ги идентификува ранливите ученици и предлага начини за поддршка на пристапот до и завршувањето на високото образование</li> </ul>	<p><b>Хрватскиот студентски совет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ги застапува интересите на студентите на национално ниво</li> <li>• се состои од претставници од студентските совети во поединечните ТЕИ</li> </ul>

Хрватска има бинарен систем на високо образование, кој се состои од универзитети (sveučilišta) и политехнички сектор.

**Клучните карактеристики на двата типа даватели на високо образование во Хрватска се:**

- Универзитети. Овие даватели нудат академски програми до докторско ниво, како и додипломски и постдипломски професионални програми. Повеќето студенти на високо образование во Хрватска посетуваат еден од четирите најголеми јавни универзитети (Универзитет во Загреб, Универзитет во Сплит, Универзитет во Риека и Универзитет во Осиек). Основани пред основањето на Република Хрватска во 1991 година, овие четири универзитети работат во „неинтегриран“ формат. Неинтегриран значи дека и самиот универзитет, како и неговите факултети и академии во состав, се признати како посебни правни субјекти. Хрватска, исто така, има „интегрирани“ јавни универзитети кои се основани по 1991 година и работат како единствени правни субјекти, слично како универзитетите во многу земји на ОЕЦД.

Преку овие два универзитетски модели, Хрватска има вкупно над 80 различни јавни

универзитетски субјекти и 3 приватни универзитети, секој со свој буџет, администрација, персонал и кампус.

- Политехнички училишта. Овие даватели на услуги нудат професионални додипломски и постдипломски програми кои имаат за цел да ги подготват студентите за директен влез на пазарот на трудот. По неодамнешното реструктурирање, политехничкиот сектор сега вклучува и специјализирани колеџи кои се фокусираат на една или две дисциплини (порано познати како високо образование) и посеопфатни даватели на стручно образование низ повеќе дисциплини.<sup>8</sup> Од 2022 година, Хрватска имаше 21 приватен и 14 јавни политехнички училишта, кои запишуваат 15% од сите студенти во високото образование.

Хрватска има и добро воспоставени приватни универзитети и политехнички училишта. Приватните даватели на услуги главно нудат програми поврзани со потребите на пазарот на трудот (на пр. во бизнисот и здравствената заштита) и се претставуваат како да имаат подинамични наставни програми.

Техничко-образовните институции ги одредуваат студиските програми и квотите за запишување, но овие процеси не изгледаат добро усогласени со побарувачката на студентите или изгледите за вработување.

Сепак, постојат знаци дека студентските квоти во Хрватска можеби не се усогласуваат со потребите и преференциите на студентите, ниту со сигналите на пазарот на трудот.

Во Хрватска долго време се покренува прашањето за недостатокот на врска помеѓу квотите за запишување поставени за некои програми, потребите на пазарот на трудот и последователните изгледи за вработување на студентите.

Механизмите за обезбедување квалитет стануваат сè повеќе фокусирани на релевантноста на програмите за пазарот на трудот и градењето на внатрешниот капацитет на техничките институции.

ASHE (Хрватска агенција за наука и високо образование) е одговорна за акредитација и реакредитација на TEIs (високо образовни институции) и програми. Исто така, таа поддржува внатрешно обезбедување квалитет - во соработка со TEIs - преку национална мрежа на единици за обезбедување квалитет на TEI (CroQAnet). ASHE дава препораки специфични за дисциплината и општи препораки за политика и пракса кои се засноваат на клучни системски проблеми со квалитетот идентификувани од тематски истражувања и мета-анализа на евалуациите на TEIs.

---

<sup>8</sup> Ова се државни или приватни високи школи, нудат стручни студии, а не класични универзитетски и фокусот им е на практичното знаење и вежби а не на академското, тесна соработла со компаниите и институциите

TEIs кои предлагаат нови студиски програми за акредитација мора да покажат како програмите ги задоволуваат потребите на пазарот на трудот (со барање мислење од Хрватската служба за вработување (CES)).

На системот за високо образование му недостасуваат основни бази на податоци потребни за следење на целите на еднаквоста и подобрување на практиката и политиката.

Хрватска постигна напредок во развојот на податоци за поддршка на развојот на политиките во високото образование. Сепак, неколку клучни бази на податоци кои се неопходни за следење на системот (и се повеќе достапни низ земјите на ОЕЦД) сè уште недостасуваат. На пример, покрај фокусот на Хрватска на социјалната димензија на високото образование и подобрувањето на постигнувањата, не постои централизиран, индивидуализиран регистар на студенти што овозможува следење на профилите и напредокот на овие студенти. Хрватска во јули 2022 година започна проект за воспоставување централизиран информациски систем за високо образование кој ќе ги поврзува и стандардизира административните регистри во рамките на TEIs. Овој нов Информативен систем на регистри за високо образование е дел од проектот за дигитална трансформација на високото образование „е-универзитети“ и се спроведува во рамките на Националниот план за закрепнување и отпорност.

Главни реформски приоритети за системот на високо образование во Хрватска се релевантноста и инклузијата.

Националните документи за политика укажуваат на два клучни реформски приоритети на краток до среден рок:

- **Подобрување на релевантноста на програмите за високо образование.** Изменетиот Закон на Хрватска од 2022 година за високо образование и научна дејност има за цел да ја подобри релевантноста и квалитетот на високото образование, преку поттикнување на поголема конкурентност меѓу јавните научни организации и јавните универзитети, создавање нови стимулации за институциите да се подобрат преку ревидиран модел на финансирање, поддршка на мобилноста на персоналот и студентите и вградување на принципите на одговорност во науката и високото образование.
- **Поинклузивен системот за високо образование.** Хрватска, исто така, има за цел да ја зголеми еднаквоста на пристапот до и да обезбеди подобра финансиска поддршка за студентите во високото образование.

Степенот на завршено високо образование постојано се приближува до просекот на ЕУ од 2023 година. Повеќе од 38% на возраст од 25-34 години што живеат во Хрватска

имаат завршено високо образование, удел што се зголемил повеќе од двојно во текот на претходните две децении (Евростат, 2024).

Дипломираните студенти во Хрватска имаат побавен премин кон пазарот на трудот делумно затоа што програмите не ги подготвуваат доволно студентите за светот на работата. Хрватска го зголемила уделот на дипломирани студенти од STEM (Наука, технологија, инженерство и математика) како делумен резултат на успехот на STEM стипендиите. Во 2022 година, уделот на дипломирани студенти од STEM области (29%) беше повисок од просекот на OECD (24%). Сепак, и покрај поголемиот удел на дипломирани студенти од бараните STEM области и релативно високата инциденца на недостиг на вештини во земјата, хрватските дипломирани студенти имаат релативно бавен премин од образование кон работа. Додека стапката на вработеност меѓу дипломираните студенти на високо образование се приближува до просекот на ОЕЦД по пет години, стапките на вработеност за дипломираните студенти на високо образование во првите години по дипломирањето се меѓу најниските во европските земји на ОЕЦД.

Утврдено е како неопходност да се зголеми квалитетот на образовните програми и резултатите преку фокусирање на потребите на учениците и работодавачите.

Квотите за студиските програми утврдени од институциите се чини дека се неусогласени во однос на преференциите на студентите, а хрватските дипломирани студенти се соочуваат со тежок премин кон пазарот на трудот во споредба со врсниците во други земји. Понатаму, традиционално ниската ангажираност меѓу ТЕИ и работодавачите веројатно го ограничила степенот до кој постојните наставни програми им нудат на студентите практични вештини што можат веднаш да се применат во индустријата и бизнисот. Како резултат на тоа, студентите се чини дека се помалку задоволни од своето образовно искуство во Хрватска отколку што е случајот на друго место. Хрватска се обиде да ги реши овие проблеми преку зголемена поддршка за зголемување на учењето базирано на работа во студиските програми (првенствено финансирано од Европскиот социјален фонд) и развивање нови регулативи за акредитација на студиски програми. Исто така, воспостави релевантност и квалитет на образованието како стратешки цели за институциите во својот нов модел на финансирање базиран на перформанси. Овие мерки треба да ги охрабрат ТЕИ да развиваат порелевантни и поквалитетни студиски програми во иднина.

Сепак, можеби ќе бидат потребни дополнителни напори за преориентирање на постојниот сет програми за подобро да се задоволат потребите на пазарот на трудот и очекувањата на студентите.

<b>Препораки и активности за квалитетот на програмите и резултатите во високото образование</b>	
1.1.Проширување на мерките за подобрување на релевантноста на предвидувањето за пазарот на трудот	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Развивање и модернизација на програми за високо образование со краток циклус</li> <li>• Создавање на наменски јавен фонд за поддршка на наставата релевантна за индустријата во техничките институции</li> </ul>
1.2.Развивање на пристапи на политики фокусирани на учениците за подобрување на учењето и развојот на вештини	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Разгледување на нова национална квалификација за настава за академскиот кадар</li> <li>• Систематизирање, санација и насоки во првата година</li> <li>• Интегрирање на перспективите на учениците за подобрување на наставната програма и учењето</li> </ul>

За важноста на прашањето за усогласување на образованието и пазарот на трудот во Република Хрватска е и Проектот кој се реализира - Јакнење на поврзаноста на образованието и пазарот на трудот.

Со овој проект кој ќе се реализира во рок од 48 месеци од страна на Хрватскиот завод за вработување, Министерство за наука, образование и млади, Агенцијата за наука и високо образование и Агенцијата за структурно образование и образование на возрасни (до 14.3.2029 година), а кој е кофинансиран од Европскиот социјален фонд плус (ESF+) <sup>9</sup> во вредност од 3.247.313,04 EUR, треба да се подобрат врските меѓу високото образование и пазарот на трудот.

Имено, целта на овој проект е подобрување на процесот за напредно следење на пазарот на трудот преку понатамошен развој на системот Национална рамка на квалификации, регулирани (NRK) професии и мапирање на вештини, како и услуги за стекнување компетенции на работната сила преку надградба на Порталот за напредно следење на пазарот на трудот со нови функционалности и поврзување со бази на податоци на институции кои сè уште не се вклучени во размена на податоци, подобрување на препораките за политиката за запишување, надградба и ажурирање на каталогот за вештини и креирање модел за индивидуални сметки за учење (ILA).

Долгорочно се очекува континуираниот развој на Хрватската рамка за квалификации како клучен инструмент за усогласување на образованието со потребите на пазарот на трудот да постигне подобра синергија на сите засегнати страни вклучени во процесот, како и поквалитетни и порелевантни образовни програми, што ќе доведат до похармонизирана состојба на пазарот на трудот. Понатаму, во однос на областа на

<sup>9</sup> Извор: Министерство за труд, пензиски систем, семејство и социјална политика (<https://www.mrosp.hr>).

регулираните професии, Министерство за труд, пензиски систем, семејство и социјална политика (MROSP), како национално координативно тело за областа на регулираните професии, ќе го продолжи процесот на подобрување на интеграцијата на работната сила во светот на работата на регулираниот пазар преку проектот, односно дејствувајќи во согласност со Законот за регулирани професии и признавање на странски професионални квалификации („НН весник 82/15, 70/19, 47/20, 123/23) преку развој на софтверска алатка за собирање и обработка на податоци за регулираните професии и координирање на системот на регулирани професии. Со продолжување на инвестирањето во мапирањето на вештините на пазарот на трудот како клучна алатка што директно работи на креирање и спроведување на политиките на пазарот на трудот врз основа на анализата на побарувачката и понудата на вештини на пазарот на трудот, MROSP и HZZ ќе добијат конкретна алатка за продолжување на распределбата на ваучери, односно финансирање на образовни програми за невработени и вработени лица преку образовни програми изработени според стандардот НКО (ваучери). MROSP и CES (Хрватски завод за вработување), преку проектните активности, ќе продолжат да работат на квалитативна примена на препораките за политиката на запишување.

Со цел да се воспостави модел на индивидуални сметки за учење (ILA) во Република Хрватска како алатка за оспособување на поединци за обука во согласност со потребите на пазарот на трудот, MROSP ќе спроведе анализа на законската и фискалната рамка и ќе создаде модел на индивидуални сметки за учење (ILA) во Република Хрватска. Размената на добри практики, знаења и искуства со други членки на ЕУ преку проектните активности ќе придонесе за зајакнување на институционалните капацитети на MROSP.

## **Б. Состојби и искуства на Република Словенија**

За потребите на оваа компаративна анализа за Република Словенија користен е документот „Перспективи на ОЕЦД за образовната политика © ОЕЦД 2022“, Подобрување на поврзаноста на високото образование со пазарот на труд: извештај за Словенија“<sup>10</sup>.

Во овој документ се наведува дека резултатите од вработувањето на дипломираните студенти со високо образование во Словенија во просек се добри, но дека системот се соочува со предизвици во усогласувањето на понудата и побарувачката што се однесуваат на пазарот на трудот.

---

<sup>10</sup> OECD Education Policy Perspectives – Directorate for education and skills, No. 58

Идентификувани се четири приоритетни области за развој:

1. Зајакнување на капацитетот на високообразовните институции за собирање, анализа и користење на информации за пазарот на трудот;
2. Насочување на студентите при изборот;
3. Поддршка на студентите да успеат во студиите и идната работа;
4. Надградба и преквалификација во високото образование.

Развивањето на привлечна понуда за надградба и преквалификација во високото образование е политички приоритет во Република Словенија. Имено, Владата се стреми да ја зајакне улогата на високото образование во надградбата и преквалификацијата, делумно финансирани од средствата на ЕУ.

Во Резолуцијата за Националната програма за високо образование 2030, владата ги повикува високообразовните институции да ја прошират својата понуда со студиски програми кои нудат и основни и применети знаења, како и флексибилно и студентски ориентирано предавање и учење.

Резултатите од вработувањето за дипломираните студенти со високо образование на словенечкиот пазар на трудот се добри, генерално: во 2020 година, стапката на вработеност на лицата на возраст од 25-34 години со високо образование е 89,9%, над просекот на земјите од ЕУ 22 (83,2%). Во Словенија, дипломираните студенти со магистерски студии имаат помала стапка за вработување во споредба со нивните колеги со диплома (86,5% наспроти 89,9%) отколку во земјите од ЕУ 22 (80,2% наспроти 86%) (ОЕЦД, 2021).

Клучните предизвици во усогласувањето на понудата и побарувачката за дипломирани студенти од високото образование во Словенија се поврзани со пет клучни состојби:

1. Иако пристапот до високо образование е проширен, учеството и завршувањето остануваат нееднакви, особено за мажите, студентите од прва генерација и учениците со мигрантско потекло.
2. Транзицијата кон пазарот на трудот со диплома за високо образование може да биде долга поради промените во областа на студиите, високите стапки на отпуштање и студентската работа.

Во Словенија, редовните програми за додипломски студии се дизајнирани да се завршат за три или четири години, но само 24% од студентите всушност ја завршуваат својата програма во тој период („теоретско времетраење“). Ова е најниската стапка на завршување меѓу европските јурисдикции со достапни вистински податоци за кохортата.

Стапката на завршување во Словенија за редовни студенти на додипломски студии се зголемува на 53% според теоретското времетраење плус три години, иако останува најниска стапка на завршување меѓу европските јурисдикции (ОЕЦД, 2021).

На студентите на високо образование во Словенија им е дозволено да ги продолжат своите студии за една година и можат да ја променат својата област на студии еднаш без да го изгубат статусот на студент. Оваа регулатива може да биде причина за дел од долгите траења на студиите.

Друг фактор што придонесува за долго траење на студиите може да биде високиот удел на студенти кои работат за време на студирањето. Таканаречената студентска работа претставува околу 3% од вкупниот пазар на трудот во Словенија.

Бројот на дипломирани студенти во ИКТ и други барани области е недоволен за да се задоволи побарувачката на пазарот на трудот.

Разликите во високото образование и очекувањата на работодавачите и разбирањето на вештините на дипломираните студенти влијаат на резултатите на пазарот на трудот за дипломирани студенти во високото образование.

Високообразовните институции играат ограничена улога во надградбата и преквалификацијата, а дипломираните студенти ретко се враќаат во високото образование откако ќе влезат на пазарот на трудот.

Истражување на студентската работа меѓу студентите на Универзитетот во Љубљана, најголемиот високообразовен институт во земјата, покажа дека релевантноста на студиите е највисока за ИКТ (73%) и машинското инженерство (70%), а многу помала за општествените науки (42%) и уметностите (20%) (Е-студентски услуги, 2020).

3. Разликите во високото образование и очекувањата и разбирањето на работодавачите за резултатите од вештините на дипломираните студенти влијаат на резултатите на пазарот на трудот кај дипломираните студенти со високо образование.

Работодавачите не бараат само технички знаења и вештини специфични за предметот при вработување, туку и низа трансверзални вештини. Вторите вклучуваат дигитални вештини, лидерство, тимска работа, снаодливост, системско размислување, капацитет за учење на работа и прилагодување кон променливите барања и претприемачко и иновативни вештини. Постои општо незадоволство од степенот на кој дипломираните студенти со високо образование ги поседуваат овие вештини и се подготвени да ги применат на работа (ОЕЦД, 2017).

Исто така, растечкиот опсег на образовни програми им отежнува на работодавачите да бидат во тек со случувањата и да бидат информирани за миксот на знаења и

вештини на различни програми и нивоа на степени. Покрај тоа, работодавачите и високообразовните институции може да користат различен јазик за да ги опишат бараните трансверзални вештини и нивоата на познавање што се очекува да се достигнат во високото образование.

4. Високообразовните институции играат ограничена улога во надградбата на вештините и преквалификацијата, а дипломираните студенти ретко се враќаат во високото образование откако ќе влезат на пазарот на трудот.

Во 2022 година, словенечката влада развива нова стратегија за дигитализација, која поставува цел земјата да биде меѓу петте најдигитализирани земји во Европската унија. Исполнувањето на оваа цел ќе бара забрзување на дигиталната трансформација во економијата преку воведување напредни технологии и нови бизнис модели, катализирајќи ја потребата за повеќе дипломирани студенти со напредни дигитални вештини и поголема понуда за надградба и преквалификација во високото образование.

Високообразовните институции во Словенија играат ограничена улога во надградбата и преквалификацијата на работната сила. Заинтересираните страни укажуваат дека и побарувачката на студентите и вредноста на пазарот на трудот на програмите без диплома се ниски, што придонесува за ограничената понуда за понатамошно образование на високообразовните институции.

Дипломираните студенти ретко се враќаат во високото образование за понатамошно образование надвор од традиционалните програми за диплома откако ќе влезат на пазарот на трудот, а малку постари студенти се запишуваат на традиционална програма за диплома. Во 2018 година, уделот на нови студенти на возраст од 30 години или повеќе на додипломски или еквивалентни програми беше 5%. Ова се споредува со просек од 9% во земјите на ОЕЦД. Разликата е уште поизразена за студентите на магистерски или еквивалентни програми.

Во Словенија, само 11% од студентите биле на возраст од 30 години или повеќе, додека просекот во земјите на ОЕЦД беше 25% (ОЕЦД, 2021).

Во Словенија, постојните финансиски инструменти за стимулирање на учењето на возрасни вклучуваат грантови и даночни олеснувања за компаниите, како и стипендии, отсуство од обука и намалување на даноците за поединци (CEDEFOP, 2016).

5. Приоритетни области за развој на политики и практики за подобрување на релевантноста и резултатите од високото образование на пазарот на трудот

Резултатите од анализата на резултатите од пазарот на трудот послужиле како основа

за преглед на институционалните практики врз основа на што се идентификувани четири приоритетни области за развој на политики и практики со потенцијал за подобрување на релевантноста на пазарот на трудот и резултатите од високото образование:

1. Зајакнување на капацитетот на високообразовните институции за собирање, анализа и користење на информации за пазарот на трудот;
2. Насочување на изборот на студентите;
3. Поддршка на студентите за успех во високото образование и на пазарот на трудот;
4. Зајакнување на улогата на високото образование во надградбата и преквалификацијата на работниците.

### Резиме на клучните наоди и опции за политики<sup>11</sup>

Табела 1. Резиме на клучните наоди и опции за политики

Приоритетни области за развој на политики и практики	Контекст на системот за високо образование и предизвици за високообразовните институции	Контекст на системот за високо образование и проблеми за високообразовните институции	Опции за политика
Институционални практики за следење на развојот на пазарот на трудот	Високообразовните институции почнуваат да имаат поголем пристап до јавно достапни информации за резултатите од пазарот на трудот на нивните дипломирани студенти, но интероперабилноста на множествата податоци за пазарот на трудот и високото образование останува предизвик.  Информациите за пазарот на трудот собрани од високообразовните институции ги задоволуваат специфичните потреби на институцијата, но им недостасува	Некои високообразовни институции го користат редовниот процес на преглед на студиските програми стратешки за да ја зголемат интердисциплинарноста во образовната понуда  Некои високообразовни институции почнаа да градат систем на електронски записи на наставните програми на студиските програми со потенцијал за подобрување на сигнализација на вештините, дозволувајќи им на работодавците да видат какви вештини стекнале дипломираните студенти  Високообразовните институции ги користат студентите со скратено работно време, кои	Понатамошен развој на јавно достапните информации за пазарот на трудот за високообразовните институции со единствен портал на интероперабилни податоци

<sup>11</sup> Секоја од клучните наоди и опции се разработени и можат да се најдат во оригиналниот документ кој е користен за оваа анализа.

	<p>споредливост.</p> <p>Високообразовните институции подготвуваат годишни извештаи за самовалуација за да го следат квалитетот и релевантноста на образовната понуда; ова може да биде оптоварувачко за високообразовните институции со голем број програми.</p> <p>На високообразовните институции им е потребен дополнителен капацитет за ефикасно вклучување на работодавачите за да придонесат кон развојот на студиските програми.</p>	<p>работат, како извор на информации за подобро разбирање на потребите и очекувањата на потенцијалните ученици кои бараат надградба и преквалификација во високото образование</p>	
<p>Водечки избор на студентот</p>	<p>На идните студенти им недостасуваат информации за студиските средини, академските барања и резултатите од програмите на пазарот на трудот, што резултира со неоптимални избори.</p> <p>Типичниот опис на студиските програми не ги вклучува професионалните перспективи, а високообразовните институции малку ги користат информациите за пазарот на трудот во нивните насоки за учење.</p> <p>Предметните наставници во средните училишта играат ограничена улога во раната кариерна ориентација кон STEM (Студиски избори)</p> <p>Насоките за учење што ги нудат високообразовните институции се фокусирани</p>	<p>Неколку високообразовни институции и факултети организираат активности со областите за да ја демонстрираат општествената релевантност на студиските програми со ветувачки резултати во зголемувањето на интересот на идните студенти за STEM програми (студиски избор).</p> <p>Високообразовните институции успешно се фокусираат на информирање на студентите за достапна академска поддршка, верувајќи ја привлечноста на студиските програми</p> <p>Некои високообразовни институции воведоа водичи за студирање за изборни предмети и специјализации, помагајќи им на студентите да предлагаат размислување за студирање.</p>	<p>Понатамошен развој на насоките за учење со единствен, лесно достапен и лесен за користење веб-портал со информации за учење и пазарот на трудот за идните студенти.</p>

	<p>на програми од прв степен и не ги задоволуваат информативните потреби на учениците кои бараат надградба и преквалификација.</p>		
<p>Поддршка на студентите за да успеат во нивните студии и идни работни места</p>	<p>Малку програми за високо образование вклучуваат практики</p> <p>Студентската работа им овозможува на студентите да стекнат работно искуство додека студираат, но може да ја намали и нивната ангажираност во студиите</p> <p>Високообразовните институции немаат систематски податоци за да ги идентификуваат студентите кои се изложени на ризик од отпуштање од работа</p> <p>Студентите немаат информации за потенцијалното негативно влијание на бројот на работни часови неделно врз ангажманот во студиите.</p>	<p>Високообразовните институции воведоа учење базирано на проекти за да им овозможат на поголем број студенти да стекнат практично искуство во „светот на работата“ како дел од нивната студиска програма.</p> <p>Вклученоста на студентите во колаборативни истражувачки проекти и можности за учење базирано на пракса поддржи развој на трансверзални вештини низ сите нивоа на студии.</p> <p>Наставната програма дизајнирана да има елементи базирани на пракса на почетокот на програмата има потенцијал да го зголеми ангажманот на студиите.</p> <p>Туторство за намалување на ризикот од отпуштање од студии и градење на индивидуални контакти со студенти и компании за задржување на студентите кои комбинираат студии и работа покажаа успех.</p> <p>Чести точки на контакт за да им се помогне на студентите со нивните дисертации да покажат успех во ублажување на одливот од студии.</p> <p>Преминувањето на „онлајн“ услуги резултираше со зголемена побарувачка на студентите за кариерно насочување.</p>	<p>Поддршка на високообразовните институции за развој на систем за следење на студентите за да се дизајнираат инклузивни услуги за поддршка на студентите</p> <p>Поддршка на високообразовните институции во нивните напори за проширување на нови и пофлексибилни формати на настава и учење</p>
<p>Зајакнување на улогата на високото</p>	<p>Во високото образование постојат некои формати на надградба и</p>	<p>Некои високообразовни институции изградија стратешка соработка со</p>	<p>Поддршка на организацискиот капацитет на високообразовните</p>

образование во обезбедувањето на надградба на вештини и преквалификација	<p>преквалификација, а независните високообразовни институции моментално се најактивни во нивното обезбедување</p> <p>Статусот на скратено работно време нема флексибилност за да го направи привлечен за учениците кои комбинираат студии со работа</p> <p>Методите на настава и средините за учење не се целосно прилагодени на потребите на учениците кои бараат надградба и преквалификација</p>	<p>компаниите за подобро да ги разберат потребите за надградба и преквалификација.</p> <p>Лојалноста на студентите и алумните високообразовни институции обезбедува основа за зголемување на интересот за надградба и преквалификација.</p>	<p>институции за надградба и преквалификација на три начини:</p> <p>1. Справување со информативниот предизвик</p> <p>2. Дизајнирање на атрактивна образовна понуда и инклузивна студентска поддршка</p> <p>3. Понатамошен развој на наставата прилагодена на потребите на возрасни ученици.</p>
--	--	---	---

## V. Состојби и искуства на Република Словачка

Во Словачка е донесена Годишна стратегија за развој на човечки ресурси,<sup>12</sup> која се фокусира на градење мостови помеѓу образовниот систем, пазарот на трудот и работодавачите за да се обезбеди секој поединец да има пристап до развој на вештините потребни за вработување во модерната економија. Целта на оваа сеопфатна стратегија е усогласувањето на образовните програми со сегашните и идните потреби на пазарот на трудот, поддршката на доживотното учење и иновациите со акцент на еколошката одржливост и дигитализацијата. Клучна улога во подготовка на Стратегијата имаат Секторски совети кои носат важни промени во областите образование, вработување и економски раст. Стратегија за развој на човечки ресурси за следните 10 години се фокусира на три главни столба:

1. Модернизација на образовниот систем – Целта е да се прилагодат образовните програми на потребите на пазарот на трудот и да се обезбеди дипломираните студенти да ги имаат потребните компетенции во модерната економија. При тоа со заедничка работа ќе се работи на тоа училиштата да обезбедат не само теоретско знаење, туку и практични вештини што се неопходни за вработување на нивните дипломирани студенти.

<sup>12</sup> <https://www.employment.gov.sk>

2. Поддршка на доживотното учење – Светот се менува со темпо кое се забрзува од ден на ден и од витално значење е секој да може и да се прилагоди на овие промени. Ќе поддржат и развиваат програми за доживотно учење за луѓето да можат да ги ажурираат своите вештини и да се прилагодат на новите барања на пазарот на трудот, кои се дефинирани и од пазарот и од секторските совети.
3. Соработка меѓу работодавачите и образовниот сектор – Клучен фактор за успех ќе биде способност да создаде посилно партнерства меѓу претставниците на работодавачите и училиштата. Заедно мора да се идентификуваат идните потреби и да се подготват решенија што ќе обезбедат дека работната сила е подготвена за предизвиците на иднината.

Сојузот на секторски совети (во натамошниот текст ASR) како интересно здружение на правни лица е основан на 1 февруари 2023 година. Неговите активности и цели се дефинирани во Законот за службите за вработување и за измени на одредени закони, бр. 5/2004 Кол (во натамошниот текст Закон за службите за вработување), кој, со својата формулација, го материјализира претходното десет годишно искуство од работата на секторските совети. Членовите на ASR го одразуваат составот на Економскиот и социјален совет на Словачката Република (во натамошниот текст ESR), каде што државните претставници се претставени од Министерството за труд, социјални работи и семејство на Словачката Република (во натамошниот текст MLSVAR SR) и Министерството за образование, истражување, развој и млади на Словачката Република (во натамошниот текст MŠVVaM SR).

Целта на ASR е да донесе оптимални институционални и системски решенија за системите на професии, квалификации и доживотно учење (формално и неформално), така што тие ќе одговараат на моменталните барања на пазарот на трудот, како и на развојните тенденции и очекуваните трендови во иновациите. ASR има задача да ја формализира и интензивира соработката меѓу органите на централната власт, претставниците на работодавачите и претставниците на синдикатите во дефинирањето на промените на пазарот на трудот и воспоставувањето соодветно образование.

ASR го спроведува националниот проект „Сојуз на секторски совети - Предвидување на трендовите и потребите на пазарот на трудот“ во периодот 2023-2028 година, кој е кофинансиран од Европската унија во рамките на Програмата на Словачка. Главната цел на проектот е да се создаде системска средина за предвидување на потребите на пазарот на трудот и усогласување на образовната понуда со потребите на пазарот на трудот преку ASR и секторските совети, како и структура на образовниот систем со информативни излези употребливи за најширокиот можен спектар на целни групи. Членовите на ASR се составени од државни претставници, претставени од

Министерството за труд, социјални работи и семејство на Словачката Република (MPSVaR SR) и Министерството за образование, наука, истражување и спорт на Словачката Република (MŠVVaM SR), претставници на работодавачите, претставени од Здружението на синдикати и здруженија на работодавачи на Словачката Република (AZZZ), Републичкиот синдикат на работодавачи (RÚZ), Здружението на индустриски синдикати и транспорт (APZD), Здружението на градови и општини на Словачка (ZMOS) и претставници на синдикатите, претставени од Конфедерацијата на синдикати на Словачката Република (KOZ), Здружените синдикати на Словачка (SOS). Овој широк спектар на членови им обезбедува на сите заинтересирани страни можност подеднакво да придонесат во развојот на политиката за човечки ресурси. ASR работи врз основа на принципот на консензусно донесување одлуки, што гарантира дека усвоените мерки ги одразуваат потребите на сите вклучени страни.

ASR има задача да ја формализира и интензивира соработката меѓу органите на централната власт, претставниците на работодавачите и претставниците на синдикатите во дефинирањето на промените на пазарот на трудот и воспоставувањето соодветно образование.

Главната цел е да се создаде системска средина за предвидување на потребите на пазарот на трудот и усогласување на образовните понуди со потребите на пазарот на трудот преку ASR и секторските совети, како и структура за образовниот систем со информативни излези употребливи за најширокиот можен опсег на целни групи. Овој проект вклучува анализа на трендовите на вработување, идентификација на растечките индустрии на кои ќе им биде потребен зголемен број квалификувани работници во иднина и предлог за образовни мерки за задоволување на овие потреби.

Заеднички цели за сите сектори се:

1. Обезбедување доволен број квалификувани работници.

За постигнување на оваа цел предвидено е анализа на потребите на пазарот на трудот (со квантитативни и квалитативни прогнози да се утврдува кои квалификации и професии се барани), понатаму воспоставување партнерства помеѓу образовните институции и бизнисите за подобро усогласување на образовната понуда со потребите на пазарот на трудот, зајакнување на техничкото и стручно образование со фокус на пракса и дуална обука и прилагодување на образовните програми на потребите на поединечните региони за намалување на невработеноста и поддршка на регионалниот развој.

2. Поддршка на прилагодливоста на работниците кон технолошките и пазарните промени преку образование.

За постигнување на оваа цел предвидено е имплементирање на доживотно учење за

сите возрасни групи за поддршка на континуирано подобрување на вештините, обезбедување можности за преквалификација и подобрување на вештините што се потребни во контекст на технолошките промени како што се дигитализацијата и автоматизацијата, воведување флексибилни програми за учење што им овозможуваат на работниците да ја комбинираат работата со образованието и организирање обуки и работилници за нови технологии, така што работниците можат да користат иновативни алатки и технологии во својата работа.

3. Поддршка на иновативни и зелени работни практики.

4. Зајакнување на соработката помеѓу образовните институции и работодавачите.

За постигнување на оваа цел предвидено е проширување на формата на дуално образование што им овозможува на студентите да стекнат практично искуство директно во компаниите, добивање повратни информации од работодавачите за квалитетот на образованието и прилагодување на образовните програми на нивните барања, создавање механизми за поддршка на соработката, како што се заеднички истражувачки проекти или пракси за студенти и поддршка на регионални партнерства меѓу училиштата, универзитетите и локалните бизниси за решавање на специфичните потреби на пазарот на трудот во даден регион.

5. Зголемување на привлечноста на поединечните сектори за младите луѓе и професионалците.

За постигнување на оваа цел предвидено е обезбедување висококвалитетно кариерно насочување во училиштата за да им се помогне на младите луѓе подобро да се снајдат на пазарот на трудот и да изберат ветувачки кариери, организирање кампањи за подигање на свеста за можностите за вработување во поединечните сектори и нивните придобивки за општеството, создавање програми за развој на таленти што ќе им овозможат на младите професионалци да го забрзаат својот кариерен раст и да ги подобрат своите професионални вештини и поддршка на подобрувањето на условите за работа во поединечните сектори, вклучително и обезбедување бенефиции и можности за кариерен раст, со цел да се зголеми нивната привлечност.

Наведените цели претставуваат сеопфатен пристап кон обезбедување одржлив и ефикасен развој на човечките ресурси во сите сектори.

#### 4. Заклучоци

Согласно претходно изнесеното би можеле да се изведат следните заклучоци:

1. Поврзаноста помеѓу високото образование и пазарот на труд претставува еден од клучните фактори за економски раст, продуктивност и конкурентност во современите економии. Во одредени економии се забележува растечка неусогласеност помеѓу стекнатите квалификации и барањата на работодавачите, што доведува до појави како структурна невработеност, преквалификација и миграција на високообразован кадар.
2. Компетенциите кои треба да ги поседуваат идеалните кандидати на современиот пазар на труд ја надминуваат факултетската диплома, која не е единствениот критериум за конкурирање на одредено работно место. Факултетите се повеќе насочени кон стекнување на академски знаења отколку практични вештини, а голем дел од компаниите академските постигнувања не ги сметаат за приоритетни при вработувањето, туку приоритетот го ставаат на практичното искуство кое најдобро ги подготвува студентите за брза адаптација на работното место. Работодавците сè почесто имаат тесно дефинирана листа на компетенции (знаења, вештини, способности, лични карактеристики) кои кандидатите треба да ги поседуваат, кои се движат од специфични знаења и вештини до лични карактеристики на кандидатите.
3. Во однос на моделите кои обезбедуваат најдобри резултати во делот на „поврзување“ на високото образование и пазарот на труд, треба да се истакне дека нема еден „најдобар“ пристап што функционира најдобро во сите земји, а истражувањата и практиката покажуваат дека најдобри резултати дава комбинираниот (хибриден) модел. Значи, во реалноста, најдобри резултати даваат комбинациите од стратешко насочување (top-down), автономија на универзитетите (bottom-up) пристап, партнерство со индустрија, пристапот на data-driven анализи и пристапот на финансиски стимули. Најдобри примери за хибриден пристап се: Германија, Холандија, Финска и Сингапур. Благодарение на пристапот кој го користат во овие земји постои ниска невработеност кај младите, висока усогласеност на вештините и побарувачката за нив и добра соработка образование–индустрија. Финансиските стимулации како инструмент за усогласување на високото образование со пазарот на труд се широко применети во земји како Велика Британија, Австралија, Холандија и Финска. Преку диференцирано финансирање, субвенции и модели базирани на перформанси, владите ги поттикнуваат универзитетите да развиваат програми релевантни за пазарот на труд. Иако овој пристап овозможува флексибилно насочување на образовната понуда, тој носи ризик од

фаворизирање на економски профитабилни области на сметка на други академски дисциплини.

4. Различните држави согласно нивните специфики преземаат одредени мерки за подобрување на состојбите во делот на поврзување на високото образование со пазарот на трудот и за обезбедување на високообразован кадар за потребите на побарувачката (бизнисот, индустријата).
5. Во случајот на Република Македонија може да се заклучи дека сè уште е високо учеството на невработени со високо образование во вкупната бројка на невработени. Така, стапката на невработени со високо образование во 2024 година изнесува 15,9% во однос на вкупната невработеност. Со проблемот на невработеноста како еден од суштинските предизвици се соочуваат сите влади во изминатиот период. За решавање на овој проблем преземани биле различни мерки и активности, донесени се или изменети се повеќе законски прописи, донесени се повеќе стратешки документи со конкретни, цели, мерки и активности, акциски планови кои на директен или индиректен начин требаше да влијаат на состојбите на пазарот на трудот, во насока на намалување на невработеноста и создавање работна сила која ќе ги задоволи потребите на пазарот на трудот во однос на бараните вештини и компетенции. Имајќи ја предвид наведената состојба, неопходни се мерки и активности кои треба да доведат до подобрување на квалитетот на високото образование со што ќе се влијае на компетенциите и знаењата на лицата кои треба да се вклучат на пазарот на трудот за да ги задоволат потребите на соодветно работно место, а и мерки и активности кои ќе создадат можност за следење и прифаќање на брзите техничко технолошки промени на динамичниот пазар на трудот.

## **5. Препораки – Предлог-мерки за унапредување на квалитетот на високото образование во функција на македонскиот пазар на труд**

Во услови на динамични економски промени, технолошки развој и зголемена конкуренција на глобалниот пазар на труд, потребата од усогласување на високото образование со реалните потреби на економијата во Македонија станува сè поизразена. Високообразовните институции имаат клучна улога во создавањето на човечки капитал, но нивната ефективност во голема мера зависи од степенот на поврзаност со пазарот на трудот и способноста да одговорат на неговите барања. Во Македонија, како и во многу други земји, се забележува потреба од унапредување на механизмите за поврзување на образовниот систем со работодавачите, со цел намалување на несоодветноста помеѓу понудата и побарувачката на вештини. Ова подразбира воведување на современи пристапи кои ќе овозможат поголема флексибилност на студиските програми, практична ориентираност на наставата и континуирано следење на трендовите на пазарот на трудот.

Во таа насока, врз основа на добрите светски практики, а со цел да се обезбеди поефикасен и одржлив систем на високо образование кој ќе придонесе за економскиот развој и зголемување на вработливоста на младите, неопходно е воспоставување на интегрирани институционални, програмски и политички механизми. Во продолжение се дадени препораки за развој и унапредување на механизмите за поврзување на високото образование со пазарот на трудот, кои се базираат на добри практики и современи трендови во оваа област.

### **1. Воспоставување на систем за редовно анализирање и следење на јазот меѓу вештините на национално ниво**

- Формирање на „Опсерваторија на вештини на високо-квалификуван кадар“, која би функционирала на некој од државните универзитети или во Агенцијата за вработување. Бидејќи, капацитетот и потенцијалот на владините институции е ограничен, неопходно е вмрежување на науката, деловната заедница и соодветните надлежни органи од Министерството за образование и наука и Министерството за економија и труд, вклучително и Агенција за вработување, со цел формирање на Центар - „Опсерваторија на вештини на високо-квалификуван кадар“ во кој врз основа на економетриски модели ќе се прогнозираат потребите од вештини на високо-квалификуван кадар во државата. Во овој процес неопходно е да биде вклучена и деловната заедница преку нивните релевантни претставници (стопански комори, организации на работодавачи и сл.), со цел обезбедување на соодветен инпут за потребите од висококвалификуван кадар со соодветни вештини. Во рамките на оваа

Опсерваторија, би се следела динамиката на условите на пазарот на труд и би се правеле проценки за потребата од соодветен високо-образовен кадар и потребите од побарувани занимања и вештини, со цел носење соодветни одлуки и креирање политики од страна на Владата, Министерството за образование и наука и Министерството за економија и труд. Врз основа на резултатите кои би ги продуцирала оваа Опсерваторија би се правела проценка на потребите од кадар и соодветно би се димензионалирале програмите и уписните квоти на факултетите.

- Советодавни одбори, со чие воспоставување би се овозможило институционализирано учество на работодавачите во процесите на планирање и развој на високото образование. На овој начин се обезбедува континуирана усогласеност на студиските програми со актуелните и проектираните потреби на пазарот на трудот. Овие советодавни одбори би требало да се организирани по сектори, со цел максимизирање на ефектите од нивната работа. Во македонскиот систем веќе постои национално трипартитно тело (Економско-социјален совет), па во оваа насока би можеле да се дефинираат посебни тела, кои би биле „пандан“ на работните тела на Економско социјалниот совет на кои би им се дале и нови надлежности, односно би се проширил правниот основ за нивно делување. Значи, се препорачува да се формира национално тело и тела по одделни сектори, заради спецификите на поодделните сектори. Со функционирање на национално тело и секторските тела ќе се обезбеди поголема препознатливост и примена и на постојното истражување на Агенцијата за вработување од Анкета за потреби на вештини на пазарот на трудот, која содржи многу полезни информации, а во јавноста, а и од институциите не е доволно препознаена и искористена. Покрај тоа, може да се користи Анализата за предвидувањата на пазарот на трудот, која се подготвува на годишно ниво согласно ХЕРМАК моделот од страна на Министерството за труд и социјална политика (актуелно Министерството за економија и труд), која анализа исто така во изминатиот период не најде соодветна примена и истата не е препознаена ниту од државните органи во креирањето на политиките ниту од приватниот сектор. Наведените анализи можат да се унапредат согласно потребите.
- Националниот совет за високо образование и научно истражувачка дејност (чие функционирање е предвидено со новиот предлог-текст на Законот за високо образование), исто така треба да има надлежности во делот на следење на состојбите и перспективите на меѓународниот пазар на трудот како предуслов за развој на работната сила во земјата како и да обезбедува

податоци заради унапредување на процесите и процедурите потребни за управувањето со човечките ресурси, финансиите и инфраструктурата во високото образование. Националниот совет за високо образование и научно истражувачка дејност треба да дава мислење и насоки врз основа на резултатите од системот на Опсерваторија на вештини на високо-квалификуван кадар и Советодавните одбори, односно врз основа на навремени, конзистентни, целосни и точни податоци да дава мислења во процесот на донесување одлуки, спроведувањето на образовната политика и планирањето на реформите во високото образование.

- Податоците од Опсерваторијата, како и податоците од останати Анализи и прогнози за потребите на пазарот на трудот треба да бидат јавно достапни и редовно да се презентираат на пошироката јавност, пред се засегнати институции, студентите, невработените и др. За ова потребно е да се воспостави соодветен механизам.

## **2. Воспоставување на високо образовни програми согласно потребите на пазарот на труд**

- Заедничко креирање на студиски програми. Резултатите од „Опсерваторијата на вештини на високо-квалификуван кадар“ и Советодавните одбори би можеле да придонесат во заедничкото креирање и развој на студиските програми со високообразовните институции. Значи, високообразовните институции би ги креирале студиските програми во соработка со работодавачите и врз основа на резултатите од Опсерваторијата, што ќе придонесе за релевантни исходи од учењето. Ова овозможува стекнување на применливи знаења и вештини, со што директно би се влијаело врз зголемување на вработливоста на дипломираните студенти. Врз основа на процените од „Опсерваторија на вештини на високо-квалификуван кадар“ универзитетите во соработка со приватниот сектор би пристапиле кон изработка на нови и модернизирање на старите образовни програми според потребите на бизнис заедницата (како на пример воведување на дигитални и меки дигитални вештини или интердисциплинарни студиски програми и сл.).
- Исто така, неопходно е да се воспостави и функционален механизам за редовно ажурирање на наставните програми според трендовите на пазарот на трудот, односно воспоставување на механизми за континуирана ревизија на наставните програми преку вклученост на наставниот кадар, студентите и

работодавачите. Сепак, имајќи предвид дека менувањето на наставните програми е доста ригидно регулирано во Законот за високо образование, неопходни се пофлексибилни механизми за измена на програмите кои ќе одат паралелно со промените на пазарот на труд. Тоа би можело да се регулира на ниво на орган на високообразовна институција во кој учествуваат и членови од соодветни државни институции и претставници на соодветните дејности на пазарот на труд.

- Дефинирање на јасни насоки за резултати на наставата во наставните програми. Имено, мнозинството на наставни програми немаат поставено цели на наставата, компетенции со кои студентите би требало да се стекнат ниту пак начини на постигнување на поставените цели. Во недостаток на јасни насоки на наставата, ставовите и намерите на наставниот кадар за опремување подготовка на студентите со трансферабилни вештини кои се потребни на пазарот на труд, остануваат да се реализираат преку индивидуалната способност, мотивираност и креативност на наставникот. За надминување на овие недостатоци, се препорачува вклучување на концептот на „исходи/резултати на наставата“ во наставните програми, со фокус на практичните/трансферабилни вештини и способностите за критичко мислење. Треба да се посвети внимание акцентот на наставата кон што студентот знае да направи.
- Воспоставување на ефикасни механизми за евалуација на наставните програми од страна на студентите и нивна јавна објава, со што би се воспоставил ефикасен механизам за евалуација на наставните програми што претставува значаен инструмент за унапредување на квалитетот на високото образование. Преку систематско прибирање и анализа на студентските мислења се овозможува идентификување на слабостите и континуирано подобрување на наставните програми. Јавната објава на резултатите придонесува кон зголемување на транспарентноста, отчетноста на институциите и градење доверба кај сите засегнати страни.

### **3. Настава базирана на практични вештини**

- Соработка во реализација на наставата со вклучувањето на професионалци од практиката во реализацијата на наставните програми е неопходна. Ова овозможува интеграција на теоретските и практичните знаења. Преносот на

искуства од професионалци од практиката мора да е позастапено, бидејќи преку предавања и практични активности се придонесува за развој на компетенции релевантни за современото работно опкружување.

- Организирана поефикасна практична настава е императив. Иако постои општа согласност дека праксата е еден од најважните аспекти за успешен премин од образовниот систем на пазарот на труд, во наши услови постои простор за дополнително унапредување на практичната настава. Имено, актуелната регулатива предвидува практична настава за некои струки, но значаен дел од студентите се загрижени поради немањето на можности за пракса или неквалитетното изведување на истата. Работодавците пак се загрижени поради недоволните практични и бизнис вештини на дипломците - потенцијални кандидати за работа. Често, недостатокот на отвореност на поголемиот број компании/организации предизвикува само механичко изведување на праксата или давање на потписи без реално извршена пракса. Неопходно е редефинирање на системот и овозможување суштинско вклучување на студентите во компании и институции во текот на нивното студирање, односно нивна практична работа која значително ќе им ги зголеми вештините, ќе придонесе за намалување на времето од нивно завршување со образование до вклучување во работниот процес.
- Поставување на стандарди за методите за оценување на практичните вештини, со цел придавање на поголемо значење на овој аспект од постигањата на студентите
- Дуалното и корпоративно образование во одредени дејности треба да се развива. Развојот на дуалното и корпоративното образование во рамките на високото образование во Македонија претставува значаен чекор кон унапредување на поврзаноста помеѓу академскиот сектор и пазарот на трудот. Иако ваквите модели се повеќе застапени во средното стручно образование, нивната примена на универзитетско ниво сè уште е ограничена и бара системски пристап и институционална поддршка. За ефикасно имплементирање на дуалното образование во високото образование, неопходно е воспоставување на јасна законска и институционална рамка која ќе го регулира учеството на работодавачите во образовниот процес. Ова подразбира развој на студиски програми кои комбинираат теоретска настава со структурирана и платена практична обука во компании, при што студентите ќе стекнуваат релевантни практични вештини паралелно со академските

знаења. Понатаму, потребно е зајакнување на партнерствата помеѓу универзитетите и деловниот сектор преку склучување долгорочни договори за соработка, вклучување на работодавачите во креирањето на наставните програми, како и активно учество на професионалци од праксата во наставниот процес. Во овој контекст, корпоративното образование може да се развива преку модели на заеднички програми, корпоративни академии и поддршка на студентски практики и истражувања во реална работна средина. Дополнително, неопходно е обезбедување финансиски и институционални стимулации за компаниите кои ќе се вклучат во овие процеси, како и развој на систем за следење и евалуација на ефектите од дуалното и корпоративното образование врз вработливоста на дипломираните студенти. Воведувањето на вакви модели ќе придонесе за намалување на јазот помеѓу теоретските знаења и практичните вештини, зголемување на конкурентноста на младите на пазарот на трудот и поддршка на економскиот развој на државата.

#### **4. Поддршка и помош на студентите**

- Во овој контекст неопходно е функционирање на Кариерните центри на универзитетите, кои треба да обезбедуваат совети за професионална ориентација и кариерно советување, но и да преземаат други активности, како поврзување на студентите со компаниите, следење на вработливоста на студентите и сл. Тие би требало да ги земат предвид квалификациите и барањата на студентите за да им најдат соодветно сместување за практична работа. Обврската за „сместување“ на секој студент треба да биде на универзитетот/факултетот, а доколку студентот самиот најде компанија/институција за пракса универзитетот треба да направи проверка на институцијата и да врши мониторинг. Истовремено, Центрите треба да го следат развојот на студентите по дипломирањето и да водат евиденција за нивната успешност на пазарот на труд, евентуалните проблеми/предизвици со кои се сретнале по дипломирањето и сл.
- Во контекст на претходното, потребно е да се воспостави Информациски систем во кој ќе се води збирка на податоци за студентите, кои вклучува податоци и за нивните компетенции и вештини. Преку овој систем би се воспоставила национална база на податоци за следење на кариерниот пат на дипломираните студенти заради релевантноста на високото образование и пазарот на трудот. Во системот би се вклучиле и резултатите од вработувањето

на завршените студенти, кои понатаму ќе се од значење за образовното планирање.

- Завршените студенти кои се во работен однос заради подобрување на нивното знаење и вештини согласно потребите на пазарот на трудот (доживотно учење, прилагодување кон нови технологии во својата работа, флексибилни програми за учење- „онлајн “), исто така треба да се поддржат. Во таа насока, потребно е да се разгледа можноста за обезбедувањето на континуирано унапредување на знаењата и вештините на вработените лица. Флексибилните и дигитални форми на образование овозможуваат навремено прилагодување кон технолошките и структурните промени на пазарот на трудот.

## 6. РЕЗИМЕ

Поврзаноста меѓу високото образование и пазарот на труд претставува еден од клучните детерминанти на економскиот развој, продуктивноста и конкурентноста на современите економии. Способноста на образовните системи да продуцираат кадар со релевантни знаења и вештини сè повеќе се третира како стратешко прашање. Во македонскиот контекст, и покрај континуираните реформски заложби, ефектите остануваат ограничени поради фрагментирани интервенции, недоволна системска кохерентност и отсуство на интегриран пристап во креирањето на образовните и пазарните политики. Истовремено, постои перзистентен јаз меѓу очекувањата на бизнис секторот и резултатите на образовниот систем, особено во однос на достапноста на соодветно квалификуван кадар.

Во теоријата и практиката се идентификувани повеќе модели на усогласување меѓу високото образование и пазарот на труд, вклучувајќи централизирано стратешко планирање (top-down пристап), пазарно-ориентиран модел (bottom-up пристап), системи за предвидување на потребните вештини, модели базирани на соработка со индустријата (дуално и ко-креативно образование), пристапи засновани на анализа на големи податоци и вештачка интелигенција, како и модели на финансиски стимули. Компаративните анализи укажуваат дека најефикасни се хибридниот модели кои комбинираат елементи од различни пристапи. Во оваа група спаѓаат образовните системи на Германија, Холандија, Финска и Сингапур, кои се карактеризираат со висока усогласеност на вештините, ниска младинска невработеност и развиена институционална соработка меѓу образованието и индустријата.

Структурната неусогласеност меѓу образовната понуда и побарувачката на пазарот на труд произлегува и од различната динамика на двата системи: образовните институции се релативно инертни и побавно адаптивни, додека пазарот на труд е динамичен и брзо се менува. Во таа насока, особено значаен е развојот на дуалниот образовен модел, кој интегрира теоретска настава и практична обука во рамки на работни организации, овозможувајќи рана професионална социјализација на студентите. Овој модел е успешно имплементиран во Германија, Данска и Швајцарија.

Паралелно, во различни европски контексти се воспоставени институционални механизми за координација меѓу образованието и пазарот на труд, како секторски совети и советодавни тела со учество на работодавачи, синдикати и професионални организации (на пр. во Обединетото Кралство и Словачка), кои имаат функција на идентификација и артикулација на потребните вештини.

Во Република Македонија, и покрај намалувањето на вкупната стапка на невработеност во последната декада, таа останува структурно висока, особено кај

младата популација. Овој феномен е делумно детерминиран од недоволната релевантност на образовните исходи, ограничената усогласеност меѓу образовниот систем и пазарот на труд, како и структурните слабости поврзани со продуктивноста на човечкиот капитал и емиграциските текови.

Врз основа на спроведената компаративна анализа на меѓународните модели, како и анализа на состојбите во македонскиот систем, во овој труд се предлагаат сет на мерки и активности насочени кон унапредување на поврзаноста меѓу високото образование и пазарот на труд. Во таа насока, се предлага воспоставување на институционален механизам во форма на „Опсерваторија на вештини на висококвалификуван кадар“, која преку економетриски модели ќе ги следи и прогнозира потребите на пазарот на труд. Дополнително, се предлага формирање на советодавни одбори со учество на деловниот сектор, како и зајакнување на улогата на Националниот совет за високо образование во следењето на образовните и трудовите трендови.

Клучен аспект на реформскиот пристап претставува воспоставувањето на систем за континуирана ревизија на студиските програми, базиран на исходи од учење, со акцент на трансферабилни и практични компетенции. Воедно, се нагласува потребата од системско вклучување на студентската евалуација, учество на професионалци од практиката и зајакнување на практичната компонента на наставата.

Во контекст на развој на дуалното образование во високото образование, неопходно е воспоставување на јасна нормативна и институционална рамка која ќе обезбеди структурирана и платена практична обука, долгорочни партнерства меѓу универзитетите и индустријата и активно учество на работодавачите во дизајнот на студиските програми. Дополнително, значајна е улогата на кариерните центри и развојот на интегриран информациски систем за следење на компетенциите и вработливоста на дипломираните студенти.

## 7. ABSTRACT

The relationship between higher education and the labour market represents one of the key determinants of economic development, productivity, and competitiveness in contemporary economies. The ability of education systems to produce graduates with relevant knowledge and skills is increasingly regarded as a strategic issue. In the Macedonian context, despite continuous reform efforts, the effects remain limited due to fragmented interventions, insufficient systemic coherence, and the absence of an integrated approach to education and labour market policymaking. At the same time, a persistent gap exists between the expectations of the business sector and the outcomes of the education system, particularly regarding the availability of adequately skilled labour.

In theory and practice, several models for aligning higher education with the labour market have been identified, including centralized strategic planning (top-down approach), market-oriented models (bottom-up approach), skills forecasting systems, industry collaboration models (dual and co-creation education), data-driven and artificial intelligence-based approaches, as well as financial incentive mechanisms. Comparative analyses indicate that hybrid models combining elements of different approaches are the most effective. Countries such as Germany, the Netherlands, Finland, and Singapore fall within this group, characterized by high skills alignment, low youth unemployment, and strong institutional cooperation between education and industry.

The structural mismatch between educational supply and labour market demand also arises from the differing dynamics of the two systems: educational institutions are relatively inert and slow to adapt, whereas the labour market is dynamic and rapidly evolving. In this regard, the development of the dual education model is particularly significant, as it integrates theoretical instruction with practical training within work organizations, enabling early professional socialization of students. This model has been successfully implemented in Germany, Denmark, and Switzerland.

In parallel, various European contexts have established institutional mechanisms for coordination between education and the labour market, such as sectoral councils and advisory bodies involving employers, trade unions, and professional organizations (e.g. in the United Kingdom and Slovakia), which function to identify and articulate labour market skill needs.

In the Republic of North Macedonia, despite a decline in the overall unemployment rate over the past decade, it remains structurally high, particularly among the youth population. This phenomenon is partly driven by the insufficient relevance of educational outcomes, limited alignment between the education system and the labour market, as well as structural weaknesses related to human capital productivity and emigration flows.

Based on a comparative analysis of international models and an assessment of the Macedonian context, this paper proposes a set of measures and activities aimed at strengthening the link between higher education and the labour market. In this regard, it is proposed to establish an institutional mechanism in the form of a “Skills Observatory for Highly Qualified Workforce”, which would use econometric models to monitor and forecast labour market skill needs. Additionally, the establishment of advisory boards with participation from the business sector is proposed, as well as strengthening the role of the National Council for Higher Education in monitoring educational and labour market trends.

A key aspect of the reform approach is the introduction of a continuous review system for study programmes, based on learning outcomes, with an emphasis on transferable and practical competencies. Furthermore, the need for systematic inclusion of student evaluation, participation of industry professionals, and strengthening of the practical component of teaching is highlighted.

In the context of developing dual education in higher education, it is necessary to establish a clear regulatory and institutional framework that ensures structured and paid practical training, long-term partnerships between universities and industry, and active employer participation in curriculum design. In addition, the role of career centres and the development of an integrated information system for monitoring graduates’ competencies and employability are of significant importance.

*Документот е дел од проектот „Застапување за инклузивен развој“, поддржан од Владата на Швајцарија преку Цивика мобилитас, што го спроведуваат: Форумот за разумни политики (ФРП) заедно со Институтот за хуманистички и општествени науки- Скопје (ИОХН-С) и Балканскиот Институт за Регионална соработка (БИРС).*

*Содржината на овој документ е единствена одговорност на авторите и на ниту еден начин не може да се смета дека ги одразува гледиштата на владата на Швајцарија, Цивика мобилитас, или организациите што ја спроведуваат.*