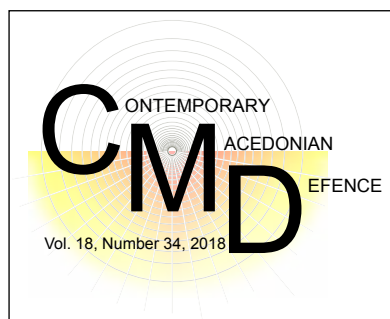


МЕЃУНАРОДНО НАУЧНО СПИСАНИЕ

СОВРЕМЕНА МАКЕДОНСКА ОДБРАНА



МИНИСТЕРСТВО ЗА ОДБРАНА
РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА



34

ГОДИНА . XVIII
СКОПЈЕ
ЈУНИ 2018

СОВРЕМЕНА МАКЕДОНСКА ОДБРАНА	Год.	Број	Стр.	Скопје
	18	34	1-120	2018
CONTEMPORARY MACEDONIAN DEFENCE	Vol.	No	pp	Skopje



MINISTRY OF DEFENCE
REPUBLIC OF MACEDONIA

СОВРЕМЕНА **CONTEMPORARY**
МАКЕДОНСКА **MACEDONIAN**
ОДБРАНА **DEFENCE**

ISSN 1409-8199
e-ISSN 1857-887X

Година 18, бр. 34, јуни 2018 / Vol. 18, No. 34, June 2018

Скопје
Јуни 2018



СОВРЕМЕНА МАКЕДОНСКА ОДБРАНА

Издавач:

МИНИСТЕРСТВО ЗА ОДБРАНА НА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА

Министерство за одбрана

„СОВРЕМЕНА МАКЕДОНСКА ОДБРАНА“

„Орце Николов“ 116 1000 Скопје

Телефони: 02 3128 276, 02 3113 527

Интернет адреса:

WEB на Министерството за одбрана:

<http://www.morm.gov.mk/sovremena-makedonska-odbrana/>

Списанието излегува два пати годишно.

ISSN 1409-8199

Скопје, јуни 2018 година

Сите права се резервирани

Се забранува репродуцирање на публикацијата и нејзините делови, како и нивно трансформирање во разни медиуми: електронски, магнетни ленти, механичко фотокопирање, снимање и друго, без писмено одобрение на издавачот и авторите.

CONTEMPORARY MACEDONIAN DEFENCE

Publisher:

MINISTRY OF DEFENCE OF THE REPUBLIC OF MACEDONIA

Ministry of Defence

„CONTEMPORARY MACEDONIAN DEFENCE“

„Orce Nikolov“ 116 1000 Skopje

Tel.: 02 3128 276, 02 3113 527

Internet address:

WEB of the Ministry of Defence:

www.morm.gov.mk/contemporary-macedonian-defence/

The magazine is published twice a year

ISSN 1409-8199

Skopje, June, 2018

All rights reserved

No part of this publication may be reproduced, stored in a retrieval system or transmitted in any form or by any means: electronic, electrostatic, magnetic tape, mechanical photocopying, recording or otherwise, without permission in writing from the publisher and authors.

СОВРЕМЕНА МАКЕДОНСКА ОДБРАНА

МЕЃУНАРОДНО НАУЧНО СПИСАНИЕ НА
МИНИСТЕРСТВОТО ЗА ОДБРАНА НА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА

Радмила ШЕКЕРИНСКА, претседател на Издавачкиот совет

Марина МИТРЕВСКА, главен и одговорен уредник

Беким МАКСУТИ, заменик главен и одговорен уредник

МЕЃУНАРОДЕН УРЕДУВАЧКИ ОДБОР

Мухамед РАЦАЈ

Нано РУЖИН

Тони МИЛЕСКИ

Николина КЕНИГ

Никола ДУЈОВСКИ

Наташа ПЕЛИВАНОВА

Ана ЧУПЕСКА

Александра ДЕАНОСКА ТРЕНДАФИЛОВА

Елениор НИКОЛОВ

Менде СОЛУНЧЕВСКИ

Џелал НЕЗИРИ

Жанет РИСТОСКА

Паскал МИЛО

Антон ГРИЗОЛД

Зоран КЕКОВИЌ

Синиша ТАТАЛОВИЌ

Јанцислав ЈАНАКИЕВ

Дезире ПАНГЕРЦ

Оливера ИЊАЦ

Мајкл ШУЛЦ

Патриција ФАРАЛДО КАБАНА

Емануела Ц. ДЕЛ РЕ

Еике АЛБРЕХТ

Секретар: *Жанет РИСТОСКА*

Техничка подготовка: „ФЕНИКС ПРИНТ“ ДООЕЛ Кочани

CONTEMPORARY MACEDONIAN DEFENCE

INTERNATIONAL SCIENTIFIC JOURNAL OF
THE MINISTRY OF DEFENCE OF THE REPUBLIC OF MACEDONIA

Radmila SHEKERINSKA, Chairperson of the Editorial Board

Marina MITREVSKA, Editor-in-Chief

Bekim MAKSUTI, Co-Editor-in-Chief

INTERNATIONAL EDITORIAL BOARD

Muhamed RACAJ

Nano RUZHIN

Toni MILESKI

Nikolina KENIG

Nikola DUJOVSKI

Natasha PELIVANOVA

Ana CHUPESKA

Aleksandra DEANOSKA TRENDAFILOVA

Elenior NIKOLOV

Mende SOLUNCHEVSKI

Djeral NEZIRI

Zhanet RISTOSKA

Paskal MILO

Anton GRIZOLD

Zoran KEKOVIĆ

Siniša TATALOVIĆ

Yantislav YANAKIEV

Desirée PANGERC

Olivera INJAC

Michael SCHULZ

Patricia FARALDO KABANA

Emanuela C. DEL RE

Eike ALBRECHT

Secretary: *Zhanet RISTOSKA*

Processing: *"FENIKS PRINT" DOOEL Kocani*

Proofreading and Editing: *Rozi GROZDANOVSKA VELESKA , Martina KIMOSKA*

СОДРЖИНА:

Зоран КЕКОВИЌ Славиша КРСТИЌ ПРОЦЕНА НА БЕЗБЕДНОСНИОТ РИЗИК ЗА ОПРЕДЕЛЕНИ ЛИЧНОСТИ И ОБЈЕКТИ	11
Марина МИТРЕВСКА Нано Ружин ГЕОПОЛИТИКА НА ЗАПАДЕН БАЛКАН – ПРОСТОР НА ГЕОПОЛИТИЧКИ НАТПРЕВАР НА ГОЛЕМИТЕ СИЛИ	25
Моника БЕГОВИЌ БЕЗБЕДНОСТА НА ЈУГОИСТОЧНА ЕВРОПА ВО МУЛТИПОЛАРНИОТ СВЕТ: ПОТРЕБА ЗА ПОСИЛНА ИНТЕГРАЦИЈА.....	41
Драган ЃУРЧЕВСКИ Андреј ИЛИЕВ ДОЖИВОТНОТО УЧЕЊЕ ВО ОДБРАНБЕНИОТ СЕКТОР НА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА	55
Александар ПАВЛЕСКИ СЕКУРИТИЗАЦИЈА НА АЗИЛОТ: ПРИСТАПИ И ПРЕДИЗВИЦИ	67
Васко ПОПОВСКИ УПРАВУВАЊЕТО СО КРИЗИ И КОНЦЕПТОТ НА ОТПОРНОСТ: СЛУЧАЈОТ НА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА.....	79
Антоанела ПЕТКОВСКА КУЛТУРНАТА ИСКЛУЧЕНОСТ ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА И НЕЈЗИНОТО ВЛИЈАНИЕ ВРЗ ОПШТЕСТВЕНАТА БЕЗБЕДНОСТ	91
Мухамед РАЦАЈ Смиљан ЈУРДАНА САЈБЕР-ТЕРОРИЗМОТ И МЕРКИ НА САЈБЕР-ОДБРАНА ВО КОМУНИКАЦИСКИТЕ И ИНФОРМАЦИСКИТЕ СИСТЕМИ КОИ СЕ КОРИСТАТ ВО ОДБРАНАТА.....	101
Сашо ТАСЕВСКИ Сашо ПАНЧЕВСКИ САМОУБИСТВЕНИ ТЕРОРИСТИЧКИ НАПАДИ – ВЛИЈАНИЕТО НА СОЦИЈАЛНАТА И НА ОБРАЗОВНАТА КОМПОНЕНТА	115

ДОЖИВОТНОТО УЧЕЊЕ ВО ОДБРАНБЕНИОТ СЕКТОР НА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА

Драган ЃУРЧЕВСКИ¹
Андреј ИЛИЕВ²

Апстракт: *Водечка мисла во современите публикации од областа на менаџментот е дека „Компанијата постои заради клиентот“. Во Американската асоцијација за менаџмент на ова прашање се одговара со: „Вашиот успех не зависи од она што го знаете вие, туку од она што правите со вашето знаење“.*

Токму затоа, во насока на развивање на одбранбениот сектор во Република Македонија, постои потреба за утврдување на влијанието на организациското учење врз усогласување на индивидуалните и организациски потреби во имплементација на доживотното учење кај вработените во одбранбениот сектор. Со тоа ќе се добие јасна перцепција на актуелните состојби во контекст на доживотното учење во одбранбениот сектор во Република Македонија, а резултатите од истражувањето ќе придонесат во индивидуалната и организациска имплементација на доживотното учење кај вработените во одбранбениот сектор, нивно лично едукативно надградување, како и брзо и лесно имплементирање на стекнатите знаења во секојдневната практика.

Според лисабонската стратегија доживотното учење се дефинира како: „Сите свесно преземени активности поврзани со учењето (формално или неформално), со цел подобрување на знаењето, вештините и компетенциите“ и „Сите активности во животот поврзани со учењето, со цел подобрување на знаењето, вештините и компетенциите, од лична, граѓанска, социјална перспектива или од перспектива на вработувањето“

Со цел да се осознат реалните состојби во сферата на доживотното учење во рамки на одбранбениот сектор на Република Македонија се спроведе анкета на единките на примерокот (лица вработени во одбранбениот сектор на Република Македонија позиционирани на менаџерски и неменаџерски работни места).

Истражувањето е направено на примерок од повеќе стотици испитаници, селектиран според критериумот вработени лица во одбранбениот сектор кои вршат активности предиспонирани кон доживотното учење (Министерство за одбрана на Република Македонија и неговите подрачни единици, Армијата на Република Македонија, Воената академија „Генерал Михаило Апостолски, Скопје и др.). Интерпретацијата на резултатите од истражувањето го анализира мислењето на испитаниците во врска со концептот на доживотното учење, ги идентификува потребите и значајните способности и вештини и ги детерминира факторите коишто влијаат врз изборот на одредена форма на доживотно учење,

1 Авторот е професор на Меѓународниот славјански универзитет „Гаврило Романович Державин“ во Република Македонија

2 Авторот е професор на Воената академија „Генерал Михаило Апостолски“ во Скопје

под хипотетска претпоставка дека постојат повеќе фактори што влијаат за учеството во процесот на доживотното учење.

Клучни зборови: *доживотно учење, организациско учење, одбранбен сектор, Република Македонија*

Вовед

Односот на компанијата и пазарот на кој се настапува, претставува основна карактеристика на економскиот систем. Системот на слободно пазарно стопанство настојува да обезбеди водење на пазарот од страна на побарувачката. Тоа значи дека потребите на клиентите за одреден вид или квалитет на производи ги определуваат односите на пазарот. Од таа појдовна карактеристика се изведува основниот однос на слободното пазарно стопанство, односно на пазарот воден од побарувачката, а тоа е конкуренцијата. Пазарот воден од побарувачката го определува местото на компанијата во средината, односно „фирмата постои заради средината“. Овој однос се конкретизира во „компанијата постои заради клиентите“.

Меѓутоа, во практика тоа не е секогаш така. Голем број основачи на компании заборавиле како се родиле нивните компании, а уште поголем број менаџери на веќе развиени компании, го забораваат овој однос. Ваквото размислување на топ-менаџерите на големи компании ги довело таквите компании до смрт. Остварувајќи добар профит, таквите компании заборавиле на своите клиенти, не ги забележале нивните променети потреби или не ја забележале конкуренцијата, која грижејќи се за клиентите на пазарот понудила поквалитетни или поевтини производи. Оттука, водечка мисла во сите современи публикации од областа на менаџментот е дека „Компанијата постои заради клиентот“. Во Американската асоцијација за менаџмент на ова прашање луцидно се одговара со: „Вашиот успех не зависи од она што го знаете вие, туку од она што правите со вашето знаење“.

Во младоста доминантна улога на индивидуата е учењето, така што одредите на секое учење, односно на наученото е во новото учење: во истиот или во друг предмет, во истиот или во нареден клас итн. Во професионалниот живот одредителното на учењето е во работата: она што е учено во претходното образование, треба да се примени за ефективно и ефикасно изведување на работните задачи на работното место. Бидејќи индивидуалната и компанијата средина се менуваат, еднаш наученото не секогаш е доволно за справување со новите ситуации. Секогаш треба да се тежнее кон стекнување на нови знаења и на нови вештини. Тие новостекнатите знаења и вештини треба да се применат во новата променета практика.

Инаку, индивидуата која треба да го промени своето однесување во организациската средина треба да добие информации што треба да промени кај себе и како да го направи тоа. Така, планираната промена се случува најмалку два пати: ментално и физички. Овие елементи кои овозможуваат да започне промената (претходно знаење и искуство, ново знаење за новото однесување, демонстрирано ново однесување и сл.), ја сочинуваат стартната подготвеност за индивидуалната промена. Ваквата стартна позиција во процесот на промената ја именуваме како стартна едукативна подготвеност (СЕП).

Секако дека учењето, односно образованието, а со тоа и менаџирањето на неговата основна супстанца, знаењето, гледано како социолошка, кадровска и културолошка категорија, во денешни услови се смета за предуслов во опстанокот и развојот на модерните општества. Во актуелната животна и работна средина на брзи економски, социјални, политички и научно-технолошки промени, неговото знаење е исклучително.

Тоа е една од суштинските алки во социо-економскиот развој на современите општества и отворање на широко поле за делотворно учество на човечкиот фактор во решавањето на општествените, професионалните и индивидуалните проблеми. Подобрувањето на образованието и на интелектуалното ниво на човечките ресурси во организиран систем, стекнувањето и имплементацијата на знаењето во практика, станаа клуч за решавање на нејзначајните економски, општествени, групни и индивидуални проблеми во секојдневното работење и живеење.

Следствено на овие констатации, а во насока на развивање на одбранбениот сектор во Република Македонија, постои неопходна потреба за утврдување на влијанието на организациското учење врз усогласување на индивидуалните и организациски потреби во имплементација на доживотното учење кај вработените во одбранбениот сектор.

Организациско учење

Во традиционалното психолошко сфаќање смислата на учењето е да ја зголеми независноста на реакцијата во однос на непосредниот стимул. Индивидуалното учење се случува и се манифестира кога личноста е во состојба на ист стимул да дава различни одговори. Но, основната цел на организацијата не е учењето. Во однос на нејзините основни цели, учењето е секогаш средство. Организацијата не постои за да учи, туку учи за да постои. Таа е специфичен собир и констелација на луѓе, средства, методи и принципи на работа, вредности и норми на однесување, чија основна цел е единствено и кохерентно дејствување во реализацијата на нејзините основни цели. Идеал во функционирањето на секоја организација е нејзината способност да дава единствен, синхронизиран и стандардизиран одговор на различните поттикнувања кои доаѓаат од опкружувањето. Поаѓајќи од тоа, би можело да се каже дека индивидуалното учење се случува кога луѓето даваат различни одговори на ист стимул, а организациското, кога групи луѓе даваат исти одговори на различен стимул.

За попотполно да се разбере поимот на организациското учење неопходно е да се разбере феноменот на организацијата која учи. Организацијата која учи е резултат на ефикасно организациско учење. Како што и организациското учење е резултат на организацијата која учи, така односот меѓу организацијата која учи и организациското учење најдобро може да се определи како однос меѓу структура и процес.

Во практична смисла, идејата за организацијата која учи е резултат на потребата за промени, опстанок, конкуритивност и развој. Во постмодерните економии учењето се разгледува како единствено стабилно средство за одржување на конкурентните способности и развојот. Промените на кои се изложени современите организации или се закануваат или значат можност за опстанок и развој. За да опстанат во услови на константни, брзи и често неочекувани промени, организациите се принудени на учење. Меѓутоа, денешните организации не избираат само помеѓу учењето и неучењето. Тие се пред многу потешки барања и

задачи. Во игра е, пред сè, брзината на учењето. Учењето секако е императив, но опстанокот на организацијата зависи првенствено од тоа дали степенот и брзината на учењето се поголеми од степенот и брзината на промените кои се случуваат во организацијата и нејзиното опкружување. Во современите организации учењето не е само последица на промените туку, пред сè, нивен антиципатор и организатор.

Во поширока смисла, организацијата која учи може да се дефинира онака како што тоа го прави Питер Сенге, кој говори за организацијата која учи како за онаква во која не може, а да не учите бидејќи учењето е вткаено во нејзиниот живот. Тој организацијата која учи ја определува како „група луѓе која континуирано ги зголемува своите способности за да го создаде она што сака да го создаде“.

Организациите кои учат ги поучуваат своите вработени на процесите на критичко мислење заради разбирање на она што го прават и зошто тоа го прават. Овие поединци им помагаат на самите организации да учат од грешките, како и од успехот. Како резултат на тоа, тие ги сфаќаат промените во својата околина и ефикасно се адаптираат на нив. Организацијата која учи може да се разгледува како група вработени, кои се оспособени да продуцираат нови знаења, производи и услуги.

Педлер и соработниците инсистираат на фактот дека учењето треба да се случува во целокупната организација и да ги опфаќа сите нејзини членови, бидејќи само тоа може да доведе до нејзина трансформација, односно развој. Компанијата која перманентно учи е визија за она што е можно. Таа не се создава со едноставна обука на поединците, туку таа настанува само како резултат на учењето на целокупното организациско ниво. Компанијата која учи е компанија која овозможува учење за сите свои членови и која константно се трансформира.

Хубер го сфаќа учењето како промена на однесувањето, која е поврзана со стекнувањето знаење, дистрибуцијата на информации, интерпретацијата на информациите и организациската меморија. Човек учи ако низ процесуирањето на содржините и информациите, обемот и видот на неговото однесување се проширени.

Аргирис и Шон сметаат дека организациите учат преку своите членови. Индивидуалните активности на учењето се поттикнуваат или ограничуваат низ околниот систем на фактори кои може да се наречат организациски систем на учење. Тие го дефинираат организациското учење како процес на „откривање и поправање на грешките“.

Сите споменати гледања на организираното учење можат во основа да се сведат на две теориски различни, но не и спротивни сфаќања на учењето. Тоа се учењето како стекнување знаења, процесирање на информации и промена на однесувањата кои притоа се случуваат од една страна и учење како трансформација на искуството во знаење, ставови и вредности, од друга страна.

Инаку, тајната на успехот во секој систем, или клучот на успешноста во остварувањето на менаџерската улога, како што вели Адигес, лежи во

организациската култура што претставува суштина на организациското учење, а тоа пак, од своја страна е токму местото каде што е родена тимската работа.

Во современата менаџерска литература низа статии и книги се посветени на еден од најновите менаџерски „звучни зборови“: организациско учење. Декадата на 90-тите години од минатиот век се опишува како „декада на корпорациите што учат“. Топ-менаџерите на врвните светски фирми кои ги посетувале семинарите за организациско учење и системско мислење во рамките на Центарот за организациско учење на Институтот за технологија во Масачусетс (САД) укажуваат дека организациското учење сè повеќе станува глобална конкурентска предност. Тоа им овозможило на нивните корпорации од постојано приспособување и рангирање на промените, да станат носители на промените, оставајќи ги зад себе организациите кои сè уште се обидуваат да се приспособат на промените што тие ги креирале.

Во работната организација менаџерот е оној којшто се јавува како промотор на организациското учење, како едно моќно конкурентно средство за подобрување на успешноста на организацијата. За да го постигне тоа, менаџерот мора да го вгради организациското учење во визијата и стратегијата на организацијата како постојано или како некои го нарекуваат доживотно учење.

Организациското учење, како концепт и како многу прагматична научна дисциплина, зазема значаен дел во доживотното образование. Образовната надградба, професионалната ориентација, едукативната препрофилација, јакнењето на индивидуалните и организациски перформанси кај вработените и кај управниот кадар, претставуваат широко поле на активност на споменатите институционални единки на светско ниво, но и во нашето деловно опкружување. Нивниот деловен ангажман се разбира дека придонесува кон развојот на образованието на возрасните, иако повеќе од деценија и половина правната регулатива не беше задоволена, поради фактот што Законот за образование на возрасни беше усвоен во Собранието на Република Македонија во текот на 2007 година.

Концепти на доживотното учење

Според лисабонската стратегија доживотното учење се дефинира како: „Сите свесно преземени активности поврзани со учењето (формално или неформално), со цел подобрување на знаењето, вештините и компетенциите“ и „Сите активности во животот поврзани со учењето, со цел подобрување на знаењето, вештините и компетенциите, од лична, граѓанска, социјална перспектива или од перспектива на вработувањето“.

Иако не станува збор за сосема нова идеја и практика, доживотното учење во меѓународен контекст за прв пат се појавува во 1972 година од страна на УНЕСКО, првенствено преку терминот „доживотно образование“.

После речиси дваесет години од извештајот на Фауре, терминот доживотно образование (lifelong education) се преименува во доживотно учење или низ животот (learning through the life), по препораките од извештајот на Делорс за УНЕСКО. Разлика помеѓу термините не постои само за семантиката, туку и во содржината. Препораките од извештајот на Делорс од 1996 година се во насока на тоа дека концептот на доживотното учење е клучот којшто го овозможува пристапот до XXI век. Доживотното учење во својот нов облик се доживува како нешто многу повеќе од она што беше досегашна практика. Од доживотното учење се очекува да создаде можности за учење на сите, нудејќи втора или трета шанса. Накусо, доживотното учење мора да ги искористи сите можности коишто стојат на располагање од страна на општеството.

Доживотното учење во седумдесеттите години повеќе се поврзувало со развојот на индивидуите и општеството, со цел справување со рапидните социјални промени. Толкувањето на доживотното учење во деведесеттите години на 20 век се поврзува со преквалификувањето, доквалификувањето и обучувањето, со цел стекнување нови вештини и способности коишто ќе им овозможат на индивидуите успешно да се справат со потребите на променливото работно опкружување. Фокусот на доживотното учење е повеќе насочен кон ученикот, отколку кон едукаторот и системите за образование. Тоа е една од главните причини за промена на терминот, од доживотно образование во доживотно учење.

Во однос на примената на европските практики во Република Македонија, треба да се напомене дека клучна активност во рамки на спроведувањето на доживотното учење во нашата земја се секторските програми, „Комениус“, „Еразмус“, „Леонардо да Винчи“, „Грундвиг“ и трансферзалните програми. Целта е да се помогне во формирањето рамка на ефективна искористеност на резултатите од програмата за доживотно учење и претходните сродни програми на секторско, регионално, национално и европско ниво.

За ефективна искористеност на резултатите од програмата за доживотно учење и претходни сродни програми на секторско, регионално, национално и европско ниво се предлагаат едностранни или национални проекти, мултилатерални проекти, вкрстени акции во програмата со кои се промовира искористеност на резултатите на европско ниво по сектор, тема и корисничка група, како и промовирање на активности за искористеност преку регионални европски секторски мрежи со цел да се промовира кругот кој се развива помеѓу развојот на политичките и практичните искуства.

Акциите кои се финансирани во рамките на оваа клучна активност имаат цел да ја дополнат и ја поддржат искористеноста на резултатите од конкретен проект, интегрирани во рамките на четири секторски програми и други трансферзални клучни активности. Оттаму, проектите се финансирани на системи и механизми за поддршка на дисеминацијата и искористеноста на резултатите, како и на промовирање на искористеноста на вкрстените акции и акции на ниво на

Европската унија за искористување на резултатите.

Главниот фокус е ставен на иницијалното образование и работоспособното население за стекнување базични компоненти, отстранување на пречките и развојот на најразновидни патишта за понатамошно учење, поврзани со формално признавање на компетенциите, како и системите за насочување и информирање, што треба да им помогнат на поединците во изборот. Различните засегнати страни: национални, регионални и локални јавни тела, социјални партнери, граѓанско општество, ја делат финансиската одговорност во промовирање и поддршка на културата на доживотно учење во чиј центар е поединецот.

Европската комисија изготви референтна рамка што се состои од осум клучни компетенции за доживотно учење, дефинирани како комбинација на знаење, вештини и ставови соодветни на контексот: комуникација на мајчин јазик, комуникација на странски јазик, математичка компетенција и базично-граѓански компетенции во науката, чувство за иницијатива и претприемништво и свест за култура и изразување. Овие компетенции треба да се постигнат или да се добијат на крајот од задолжителното образование и потоа треба да бидат постојано обновувани и развивани во животот.

Инаку, законската регулатива на доживотното учење во Европската унија определува стратешка рамка во четири стратешки цели: 1) Доживотното учење и мобилноста да станат реалност; 2) Подобрување на квалитетот и ефикасноста на учењето и обуката; 3) Промовирање на правичност, социјална кохезија и активно граѓанство; 4) Зајакнување на креативните иновации, вклучувајќи го тука и претприемништвото на сите нивоа на образование и обука. Врз основа на овие четири стратешки цели беа утврдени повеќе приоритети како, на пример, проширување на можностите за мобилност во учењето или зајакнувањето на партнерството помеѓу институциите за образование и обука во целина.

Од досегашната примена на законот за доживотно учење во Европската унија постои значителен напредок во реформите и модернизирањето на високото образование и развивање на заедничките европски инструменти за промовирање на квалитетот, транспарентноста и мобилноста.

Соработката на полето на образованието во рамки на законот резултира со голем број референтни алатки и инструменти на ниво на ЕУ, кои имаат цел да дадат поддршка на националните реформи. Препораки и заеднички принципи беа изготвени на полето за квалитетот на високото образование и во стручното образование и обука, квалитетот на мобилноста, валидирањето на неформалното и информалното учење, доживотното учење и Европската рамка за квалификации.

Во поглед на законската регулатива на доживотното учење во Република Македонија, треба да се напомене дека со Законот за образование на возрасните се уредува организирањето, структурата, финансирањето и управувањето на системот за образование.

Образованието на возрасните опфаќа формално и неформално учење. Формалното учење опфаќа основно, средно, стручно оспособување и образование

на возрасните, техничко, преквалификувано или доквалификувано образование и високо образование на возрасни. Ова формално образование е во согласност со законите кои ја уредуваат оваа дејност. Неформалното учење опфаќа организирани процеси на учење за оспособување на возрасните за работа за социјален и личен развој.

Цели на образованието на возрасните се стекнување можност за соодветно образовно ниво за секого и сите возрасни групи кои стекнуваат одредени знаења, вештини и ставови во согласност на општеството и пазарот на труд.

Задачи на образованието се да се стекне најмалку задолжително образование, оспособување при вработување за оние на кои им е потребна стручна квалификација, преквалификација, доквалификација, обука на вработени и невработени лица, како и стекнување знаења кои одговараат на личните способности и стекнување основни вештини и компетенции кои обезбедуваат основи за доживотно учење.

Надлежностите на Министерството за труд и социјална политика на Република Македонија се да учествува во државната политика во однос на образованието и во согласност со овој закон да предлага преквалификација и доквалификација на кадарот преку пазарот на труд. Исто така, Министерството за труд и социјална политика на Република Македонија учествува во усогласување на стручните квалификации по стандарди, во склоп со Центарот за изготвување на нови стручни квалификации по стандарди и листа на стандарди на занимања и нивно професионално ориентирање.

Надлежноста на локалната самоуправа е да врши анализа на потребите на пазарот на труд од локално ниво. Може да основа општински установи за развој на човечките ресурси, да доставува предлози до министерството и до центарот за потребите за развој на возрасните и нивно образование, да донесува образовни програми финансирани од локалната самоуправа, да обезбедува средства за установите како основач и да доставува предлози за уписната политика за образование на возрасните до министерството.

Социјални партнери во областа на образованието на возрасните се коморите, синдикатите и едукативните организации за образование на возрасни. Тие имаат право да организираат образование, да предлагаат измени и дополнувања на постоечките програми, како и да предлагаат нови програми. Нивна обврска е да ја реализираат програмата за образование, да обезбедат услови, да ги исполнат договорните услови и да достават годишен извештај до центарот за наставните планови и програми кои ги реализираат, бројот на учесниците, кадарот во наставата и друго.

Програмите за образование на возрасните нудат стекнување основно, средно и високо образование приспособено во однос на можностите и потребите на возрасните за да се образуваат и усовршуваат, како и специјализација во установите кои се лиценцирани за дејност. Постојат и посебни програми

за описменување, мајчин јазик и странски јазици, преквалификација, доквалификација, претприемништво и менаџмент, информациско-комуникациски технологии, креативно учество на културни и уметнички настани, зачувување на околината и нејзина заштита, активно граѓанство, познавање на наука и технологија и други способности.

Финансирањето на образованието на возрасните се спроведува преку Буџетот на Република Македонија, локалната самоуправа и други извори на финансирање утврдени со закон.

Истражување и резултати од истражувањето во одбранбениот сектор на Република Македонија

Со цел да се осознаат реалните состојби во сферата на доживотното учење во рамки на одбранбениот сектор на Република Македонија, во периодот од јануари до март 2017 година, беше спроведено анкетаирање на единките на примерокот (лица вработени во одбранбениот сектор на Р.Македонија позиционирани на менаџерски и неменаџерски работни места). Истражувањето е направено на примерок од повеќе стотици испитаници, селектиран според критериумот вработени лица во одбранбениот сектор кои вршат активности предиспонирани кон доживотното учење (Министерство за одбрана на Република Македонија и неговите подрачни единици, Армијата на Р. Македонија, Воената академија „Генерал Михаило Апостолски“ во Скопје и др.). Самата интерпретација на резултатите од истражувањето го анализира мислењето на испитаниците во врска со концептот на доживотното учење, ги идентификува потребите и значајните способности и вештини и ги детерминира факторите коишто влијаат врз изборот на одредена форма на доживотно учење, под хипотетска претпоставка дека постојат повеќе фактори што влијаат за учеството во процесот на доживотното учење.

Од направената анализа може да се заклучи дека кај вработените лица во одбранбениот сектор на Република Македонија постои согласност дека континуираното учење е значаен фактор за унапредување на процесот на нивното работење. Поголемиот дел од вработените даваат позитивна оценка на постоечкиот систем на наградување во рамки на нивните работни организации. Ова е мошне значајно бидејќи наградувањето на оние кои учат ја зголемува мотивираноста на вработените лица за поквалитетно спроведување на работниот процес. Понатаму, вработените сметаат дека во рамки на нивните работни организации лесно се прифаќаат новите начини на работа и технологии. Оттука ја гледаме подготвеноста за прифаќање на иновации во пристапот на работниот процес. Исто така, унапредувањето на вештините и перформансите на вработените лица во овој сектор е на високо ниво. Истото важи и за поттикнувањето и самоиницијативноста на вработените. Вработените лица во одбранбениот сектор го делат ставот дека во

нивните работни организации секогаш се прават анализи за можните случувања во иднина и се изнаоѓаат можни одговори. Во рамки на одбранбениот сектор на Р. Македонија, менаџерите ја споделуваат работата и знаењето со вработените и им овозможуваат да учат.

Од анализата може да заклучи дека во рамки на одбранбениот сектор на Република Македонија постои план за обуки на вработените лица за нивно лично, групно и организациско унапредување. Во таа насока треба да се спомене дека постои и буџет за спроведување на обуките. Анализата укажува и на добра аналитичност во донесувањето и спроведувањето на организациските планови во сферата на секојдневното работење. Понатаму, вработените лица во одбранбениот сектор го делат ставот дека во нивните работни организации луѓето се поттикнуваат да учат. Исто така, одбранбениот сектор на Р. Македонија се карактеризира со брза и ефикасна адаптивност на работниот тим кон зададените задачи, која се базира на релативно висока креативност, како индивидуална така и тимска. Кога станува збор за постоењето визији, вработените сметаат дека во нивната работна организација има споделена визија.

Почитувајќи ги потребите на вработените за учење и земајќи го предвид доживотното учење како форма на неформалното учење кое овојпат придонесува кон јакнење на капацитетите на личните и организациски перформанси на човечките ресурси во контекст на организациското учење, може да се заклучи дека постои висок степен на моралност и одговорност на вработените во рамки на одбранбениот сектор на Република Македонија. Самообразувањето, учењето од водството, надзорништвото, колегите и средината е типично поле за имплементација на доживотното учење во форма на неформално, информално и когнитивно учење. Всушност, функционалната писменост на вработените во овој сегмент е евидентна, како споделување на знаењето во работниот тим, тимското однесување и тимската рамноправност. Релативно високата декларативна свест за обука од страна на менаџерскиот и неменаџерскиот кадар изразена преку лидерските особини за поттикнување на вработените за учење, отвореноста кон иновации, барањето помош на неменаџерскиот кадар од раководството укажува на позитивен тренд на организациска насоченост на вработените лица кон доживотното учење. Исто така, висока е свеста за постигнување на организациските цели, а со тоа и целите на деловното опкружување во контекст на глобалното размислување за поттикнување и развој, како на организациски така и на индивидуален план. Овде лесно може да се препознаат значајните европски влијанија на доживотното учење за интерна и екстерна мобилност на вработените во контекст на доживотното учење и храбра подготвеност за влез на пазарот на трудот. Понатаму, радува фактот за познавањето и практикувањето на информативно-комуникациска технологија кај вработените лица, што претставува актуелен тренд и основа за понатамошен развој во подигање на нивото на квалитетот на секојдневното работење. Дискриминацијата од каков

било вид: религиска, етничка, политичка, полова и сексуална, како организациска категорија на однесување е застапена кај вработените. Тоа уште еднаш ја потврдува универзалната вредност на доживотното учење.

Заклучок

Учеството на возрасните во доживотно учење е веројатно најважниот предизвик со кој се соочуваат земјите од Европа денес на полето на образованието и обуката. Ова е од суштинско значење не само за конкурентноста и економскиот развој, туку и за социјалната инклузија, активното граѓанство, вработувањето и за личната исполнетост на луѓето. Политиките за образование и обука на земјител-членки на Европската унија покажуваат сè поголема загриженост за доживотно учење, што ги покрива сите видови образовни структури, на сите видови места, со сите можни педагошки приоди, наменето за целата популација, со акцент на посебните потреби на одредени целни групи.

Во тој поглед, спроведеното истражување е значаен придонес кон разоткривањето на потребите и можностите за доживотното образување на возрасните-вработените лица во одбранбениот сектор на Република Македонија, преку концептот на организациското учење со својата суштина, своите стратегии, своите дисциплини и ситуациски типови.

Преку истражувањето добивме јасна перцепција на актуелните состојби во контекст на доживотното учење во одбранбениот сектор во Република Македонија, а резултатите од истражувањето ќе придонесат во индивидуалната и организациска имплементација на доживотното учење кај вработените во одбранбениот сектор, нивно лично едукативно надградување, брзо и лесно имплементирање на стекнатите знаења во секојдневната практика и основа за идни истражувања во оваа сфера.

ЛИТЕРАТУРА:

- Адиџес, Исак; (1999) Тежња ка топ форми ; Београд
- Argyris, C. & Schon, D. (1978) *Organizational Learning: A Theory of Action Perspective*, Reading, Massachusetts: Addison-Wesley
- Burns, R. (1995) *The Adult Learner at Works*, Business & Professional Publishing
- Broad M. & Newstorm J. (1991) *Transfer of training: Action - Packet Strategies to Ensure High Payoff from Training Investments*. Reading, Mass.: Addison - Wesley Publishing Company
- Билов, (2007) Билтен за образование на возрасни, ИИЗ/ДВВ – Скопје
- Bogdanovic, S. & Despotovic, M. (2005) *Organizaciski diskurs i planiranje obrazovanja odraslih*, Bosanski kulturni centar, Sarajevo
- Council Conclusions on a strategic framework for European cooperation in education and training - ET 2020
- Dodgson, M. (1993) *Organizational Learning: A Review of some literatures*, Organization Stud-

- ies, Vol. 14, no. 3
- European commission. Memorandum on lifelong learning, 2002
- European commission. Making a European area of lifelong learning a reality. 2003
- Huber (1991) Organizational Learning: the contributing process and the literature, Organization Science, Vol.2, No.1
- Jarvis, P. (1995) Adult and Continuing Education, Theory and Practice, London: Routledge
- Marquardt and Raynolds (1994) The Global Learning Organisation, Burr Ridge, Irvin
- Пецаковска С. и Лазаревска С., Македонското образование во светло на реперите и индикаторите за „Образование и обука 2010 година,, Програма за работа на европската комисија, Скопје, 2009 година
- Pedler et al. (1991) The Learning Company: „A Strategy for Sustainable Development,, McGraw-Hill, New York
- Поповски, В. (2001) Влијание на организациската култура врз деловноста на претпријатијата, Економски институт, Скопје
- Roeders, P. (2003) Dinamika efikasnog usenja, Filozofski fakultet, Beograd
- Смилевски, Цветко (2000) Предизвикот и мајсторството на организациските промени, Скопје: Детра
- Senge M. Peter (1994) The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization, New York: Doubleday
- Тајчи Н.М. (1994) Управување со стратешки промени, Скопје
- Темелковски, Стево (2004) Момент за менаџмент - Методи и стратегии на когнитивното учење, Скопје: Бигосс
- Закон за образование на возрасни, Службен весник бр.7/08, 17/11, 51/11, 74/12, 41/14, 144/14, 146/15 и 30/16)
- <http://www.na.org.mk>
- <http://www.mtsp.gov.mk>
- <http://www.zels.org.mk>
- <http://www.vlada.mk>
- <http://www.sep.gov.mk>
- <http://www.avrm.gov.mk>
- <http://www.mon.gov.mk>
- <http://www.europa.eu>

Списанието излегува два пати годишно

www.morm.gov.mk/contemporary-macedonian-defence/

ЗОРАН КЕКОВИЧ, СЛАВИША КРСТИЧ
МАРИНА МИТРЕВСКА, НАНО РУЖИН
МОНИКА БЕГОВИЧ
ДРАГАН ЃУРЧЕВСКИ, АНДРЕЈ ИЛИЕВ
АЛЕКСАНДАР ПАВЛЕСКИ
ВАСКО ПОПОСКИ
АНТОАНЕЛА ПЕТКОВСКА
МУХАМЕТ РАЦАЈ, СМИЛЈАН ЈУРДАНА
САШО ТАШЕВСКИ, САШО ПАНЧЕВСКИ