



## Резултати

ОД ТВИНИНГ ПРОЕКТОТ  
“ПОДДРШКА ЗА МОДЕРНИЗАЦИЈАТА НА  
СИСТЕМОТ ЗА ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУКА”

## Rezultatet

Е ПРОЈЕКТИТ ТË BINJAKËZIMIT  
“MBËSHËTETJE PËR MODERNIZIMIN  
E ARSIMIT DHE TRAJNIMIT”

## Results

OF THE TWINNING PROJECT  
“SUPPORT TO THE MODERNISATION OF  
THE EDUCATION & TRAINING SYSTEM”

МК/07/1Б/50/03



This project is funded by the European Union  
Проектот е финансиран од Европската Унија

**Тираж:** 1000 примероци

**Графички дизајн:** КОМА ДИЗАЈН

**Печат:** КОМА ДИЗАЈН

**Превод:** ЕУРОЛИНГУА ДООЛ СКОПЈЕ

**Редакција:** Дануша Шкапин, Мирјана Ковач и Пенчо Кимов

**Tirazhi:** 1000 ekzemplarë

**Dizajni grafik:** KOMA DIZAJN

**Botoi:** KOMA DIZAJN

**Përktheu:** EUROLINGUA SHONJP, SHKUP

**Redaksia:** Danusha Shkapin, Mirjana Kovaç dhe Penço Kimov

**Print run:** 1000 copies

**Grafic design:** Koma Dizajn

**Print:** Koma Dizajn

**Translation:** Eurolingua DOOEL Skopje

**Editors:** Danusa Skapin, Mirjana Kovac, Penco Kimov

Проектот изразува благодарност до сите советници од Центарот за стручно образование, словенечки краткорочни експерти од сите компоненти во проектот, членови на работните групи, и сите остпартнери за нивниот придонес во реализацијата на оваа публикација и учество во проектот.

Projekti shpreh falënderim deri te të gjithë këshilltarët e Qendrës për Arsim Profesional, ekspertëve slloven nga të gjitha komponentët e projektit, anëtarëve të grupeve punuese, dhe gjithë të tjerëve të cilët kontribuan në realizimi e këtij publikimi.

The project would like to thank all advisors of VET Centre, Slovenian STE, working group members and all project partners for their contribution in the development of this publication and their participation in the project.

This publication has been produced with the assistance of the European Union. The contents of this publication are the sole responsibility of the authors and can in no way be taken to reflect the views of the European Union.

Оваа публикација е изработена со помош од Европската Унија. Содржината на оваа публикација е исклучиво одговорност на авторите и на ниеден начин не може да се смета дека ги одразува ставовите на Европската Унија.

Ky publikim është hartuar me ndihmën e Bashkimit Evropian. Përmbajtja e këtij publikimi është përgjegjësi ekskluzive e autorëve dhe në asnjë mënyrë nuk mund të konsiderohet se i pasqyron qëndrimet e Bashkimit Evropian.

## СОДРЖИНА

ВОВЕД .....	4
Развивање на стандарди на стручни квалификации за тригодишното стручно образование за занимања и двегодишното стручно оспособување.....	5
Реформи и прилагодувања на наставните планови и програми (во тригодишното стручно образование за занимања и двегодишното стручно оспособување) .....	6
Развој на анализа на потребите за обука .....	7
Развивање на Стратегија за обука и акциски план .....	8
Развој на материјали за обука .....	9

## ПËРМВАЈТЈА

Нурје.....	10
Zhvillimi i standardeve për kualifikime profesionale për arsimin profesional trevjeçar për profesione dhe aftësimi dyvjeçar profesional.....	11
Reformat dhe përshtatja e plan-programeve mësimore (në arsimin profesional trevjeçar për profesione dhe aftësimin dyvjeçar profesional).....	12
Zhvillimi i analizës së nevojave për trajnim.....	13
Zhvillimi i Strategjisë për trajnim dhe plani i veprimt.....	14
Zhvillimi i materialeve për trajnim.....	15

## CONTENT

Introduction.....	16
Development of Standards for Vocational Qualification for Two-Year and Three-Year Vocational Education & Training.....	17
Reforms and Adaptations of the Curricula (in the Two-Year and Three-Year Vocational Education.....	18
Training Needs Analysis Development.....	19
Training Strategy and Action plan.....	20
Training Materials.....	21

# ВОВЕД

Учеството во проектот „Поддршка за модернизацијата на системот за образование и обука е голем предизвик за Центарот за стручно образование и обука на Република Словенија (CPI). Проектот е финансиран од Европската комисија за ко-финансирање на Владата на земјата партнер. Претставниците на Центарот за стручно образование и обука (CPI) од Словенија и на Центар за стручно образование и обука (ЦСОО) од Скопје ги усогласија своите активности во работниот план на Твининг проектот.

Работата се одвиваше преку работни групи, во тесна соработка помеѓу советниците на CPI (Центар за стручно образование и обука) од Љубљана и ЦСОО од Скопје како и со социјалните партнери од Скопје. Успеавме да воспоставиме добра меѓусебна соработка, комуникација и доверба, што е особено важно за текот на целиот проект и за постигнување на добри резултати. Во рамките на одделните активности од првата компонента извршивме оспособување на социјалните партнери и членовите на работните групи за подготовка на стандардите и наставните планови и програми врз основа на увоената методологија за изработка на стандарди на занимања. Ние посетивме поголем број на компании и со тоа ги утврдивме важните операции кои се потребни за изведување на едно конкретно занимање.

Врз основа на собраните податоци работните групи развија 51 стандард на занимање, кои претставуваат инструмент за поврзување на пазарот на трудот и образованието. Ние развивме и 25 стандарди за стручни квалификации, кои се развиени врз основа на анализата на стандардите за занимање, дополнително ги дефинираат стручните и клучните компетенции и на тој начин ја утврдуваат основата за подготовка на наставните планови и програми. На тој начин се осигуравме да новите наставни планови и програми, кои ги развиваме, одговараат и на потребите на пазарот на труд.

Во рамките на 2-рата компонента е изработен извештај за утврдување на потребата за обука со заклучоци и препораки како и стратегија за обука со акциски план за обука на советниците во ЦСОО, раководствата во училиштата, наставниците како и менторите во компаниите. За оспособување направивме материјали за обука, како поддршка на обуките. Обуката ќе се одвива од средината на октомври 2012 година па се до крајот на проектот.

Ние сме убедени дека овој проект ќе помогне за професионалниот развој како на македонските така и на словенечките експерти и дека тој значително ќе помогне кон натамошен развој на стручното образование и обука во нашата земја.

**Елидо Бандељ, раководител на проектот од страната на земјата членка**

Овој проект е особено важен за нашата земја како земја-кандидат за членство во Европската Унија. Нашата земја мора да го вложи сето свое знаење за да може да се придружи на Копенхашкот процес и да одговори на предизвиците наведени во извештајот од Брисел. Проектот за реформа на двегодишното и тригодишното стручно образование ни ја нуди можноста да исполниме некои од условите за влез во ЕУ а воедно да ги исполниме и очекувањата на пазарот на трудот како во нашата земја така и во Европа.

Ние во ЦСОО (Центар за стручно образование и обука) сме задоволни што добивме искусен партнер од Република Словенија. Словенија и нашата земја имаат сличен систем на стручното образование и затоа за нас ова партнерство е уште пополезно. Ние сме особено задоволни од текот на проектот, словенечките и македонските експерти добро соработуваат и постигнуваат добри резултати. Веруваме дека реформата на двегодишните и тригодишните образовни програми (наставни планови и програми), кои за последен пат беа ревидирани во 1989 година, е една од поуспешните реформи во нашата држава.

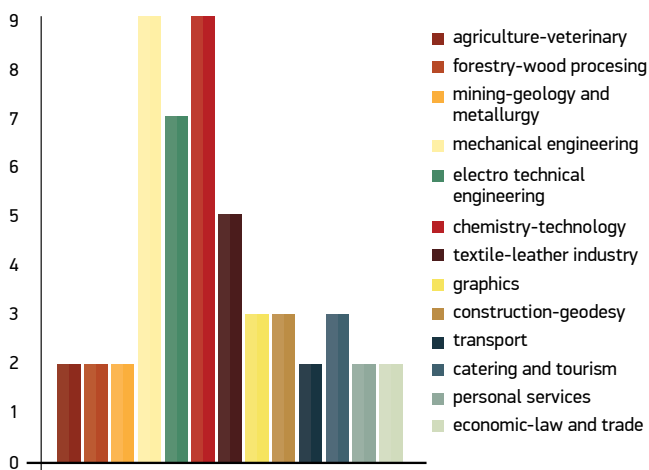
Со ова му се заблагодарувам на целиот словенечки тим, на постојаниот советник за Твининг проектот Мирјана Ковач, на нејзниот тим и на Елидо Бандељ директор на CPI за сето професионално и несебично споделување на своите искуства со нашите колеги. Исто така и се заблагодарувам Владата на Република Словенија, на Амбасадата на Р. Словенија, и секако на Делегацијата на ЕУ во нашата земја, Министерството за образование и наука како и на сите структури кои го помагаат развојот на стручното образование и обука во нашата земја“.

**Зеќир Зеќири, директор на ЦСОО, раководител на проектот од страна на земјата корисник**

## РАЗВИВАЊЕ НА СТАНДАРДИ НА СТРУЧНИ КВАЛИФИКАЦИИ ЗА ДВЕГОДИШНОТО И ТРИГОДИШНОТО СТРУЧНО ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУКА

Врз основа на *Методологијата за изработка на стандардите на занимања* (2009 год) развиеме 51 стандард на занимање за 13 стручни подрачја. Стандардот на занимање ја утврдува содржината на стручните квалификации (знаења, вештини и компетенции) но и претставува врска помеѓу пазарот на трудот и образованието. Развивањето на стандардите за занимање мора да биде по принципот на социјален дијалог и во нивната подготовка треба систематски да се вклучуваат сите клучни партнери на национално ниво при дефинирање на содржините на занимањата и квалификациите, нивниот степен на сложеност како и потребите на пазарот на трудот во наредните години. Уште поважна е соработката помеѓу најнапредните субјекти во индустријата, занаетството и услужната дејност со цел рано откривање на потребата од нови квалификации и растечки трендови. Во текот на проектот преку соработка со работодавачите во сите работни групи обезбедивме да стандардите за занимање ги содржат и вклучат нивните барања за знаењата, вештините компетенциите за конкретната стручна квалификација.

### БРОЈ НА РАЗВИЕНИ СТАНДАРДИ НА ЗАНИМАЊА СПОРЕД СТРУЧНИ ПОДРАЧЈА (СТРУКИ)

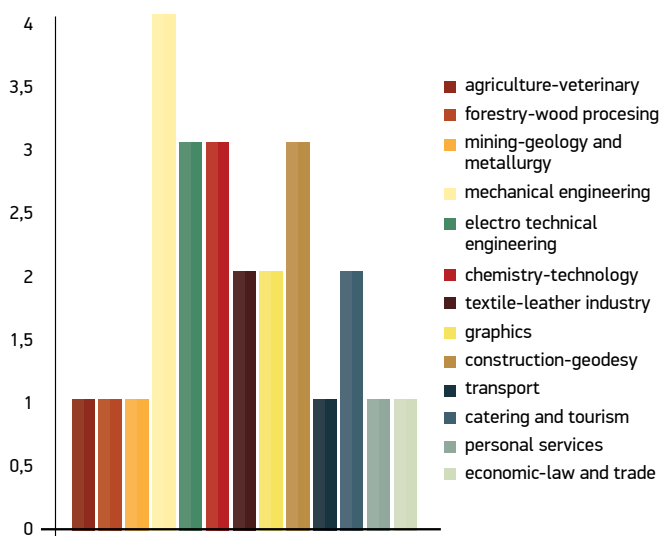


(земјоделско-ветеринарна, шумарска-дрвопреработувача, рударско геолошка и металуршка, машинска, електротехничка, хемиско технолошка, текстилно-кожарска, графичка, градежно-геодетска, сообраќајна, угостителско - туристичка, лични услуги, економско - правна и трговска струка )

За подготовка на стандардите на стручни квалификации, заедно со советниците од ЦСОО ја развиеме и *Методологија за развој на стандарди на стручни квалификации*, врз основа на која подготвивме 25 стандарди на стручни квалификации во 13 стручни подрачја. Стандардите на стручни квалификации се важен инструмент кој ги поврзува образованието и пазарот на труд и нуди информации за тоа какви компетенции стекнало и ги докажало лицето и каква потреби имаат работодавачите. Оттаму, вклучувањето на социјалните партнери во утврдувањето на стандардите

на стручни квалификации е важен елемент за добра двонасочна комуникација што гарантира соодветност на квалификациите и потребите на работодавачите и на останатите корисници. Во проектот стандардот за стручни квалификации е развиен врз основа на анализа на стандардите за занимање и ги дефинира покрај стручните така и клучните компетенции и ја поставува основата за подготвување на наставните планови и програми

### БРОЈ НА СТАНДАРДИ НА СТРУЧНИ КВАЛИФИКАЦИИ СОГЛАСНО СТРУЧНИТЕ ПОДРАЧЈА



(земјоделско-ветеринарна, шумарска-дрвопреработувача, рударско геолошка и металуршка, машинска, електротехничка, хемиско технолошка, текстилно-кожарска, графичка, градежно-геодетска, сообраќајна, угостителско - туристичка, лични услуги, економско - правна и трговска струка)

Транспарентноста и применливоста на стручните квалификации се важни за обезбедување мобилност на учениците и на работниците во Европската Унија. Воведувањето на *Европската рамка на квалификации* бара опис на квалификациите согласно резултатите од учењето (образовните излези), кои се дефинирани како изјави за тоа што лицето знае, разбира и што може да направи на крајот од процесот на учење. Развиените стандарди за стручни квалификации ќе бидат добра основа за полесно вклучување на стручните квалификации во *Националната рамка на квалификации* во Македонија, како и за нивно позиционирање во Европската рамка на квалификации.

Стандардите на занимања се достапни на ЦД, види прилог А1  
Стандардите на стручните квалификации се достапни на ЦД, види прилог А2



Работна група во текстилно кожарска струка

## РЕФОРМИ И ПРИЛАГОДУВАЊА НА НАСТАВНИТЕ ПЛАНОВИ И ПРОГРАМИ (ВО ДВЕГОДИШНОТО И ТРИГОДИШНОТО СТРУЧНО ОБРАЗОВАНИЕ И ОСПОСОБУВАЊЕ)

Согласно важечкиот македонски *Закон за средно стручно образование и обука, концепцијата за стручното образование за занимања за тригодишните наставни планови и програми и концепцијата за стручно оспособување за двегодишните наставни планови и програми* (2010)

- 1 Ракувач со рударски машини – наст.план и програми за 3 годишно стручно образование
- 2 Гипсер / монтер - Наст. план и програми за 2 годишно стручно образование (стручно оспособување)
- 3 Печатар – наст.план и програми за 3 годишно стручно образование
- 4 Електроинсталатер и монтер – наст. план и програми за 3 годишно стручно образование
- 5 Градинар – цвеќар – наст.план и програми за 3 годишно стручно образование
- 6 Фризер – наст.план и програми за 3 годишно стручно образование
- 7 Автомеханичар – наст.план и програми за 3 годишно стручно образование
- 8 Ракувач со машини за пренос на материјал – наст.план и програми за 3 годишно стручно образование
- 9 Конфекционер- наст.план и програми за 3 годишно стручно образование
- 10 Келнер – наст.план и програми за 3 годишно стручно образование
- 11 Месар – наст.план и програми за 3 годишно стручно образование
- 12 Столар – наст.план и програми за 3 годишно стручно образование
- 13 Продавач – наст.план и програми за 3 годишно стручно образование

Стручните, генеричките и клучните компетенции се на осмислен начин вклучени во наставните програми (каталози на знаења) за одделни стручни предмети и за практичната настава, а на образовно ниво ги дефиниравме како резултати од учењето. Испитните каталози се исто така засновани на компетенциите.

Подолу се дадени новините во реформираните програми:

- ✓ **Наставни програми кои се засновани на компетенциите:** стручните компетенции, дефинирани во стандардите за занимање се пренесуваат во наставната програма и се конкретизираат во секоја наставна програма (каталог на знаење) за стручните теоретски предмети и за практичната обука.
- ✓ **Наставните програми** (каталози на занимање) се формирани на начин на кој овозможуваат да клучните и стручните компетенции се постигнат преку **целите на учење**.
- ✓ Формирањето на **резултатите од учењето** како основа за проверка и оценување на знаењата на учениците овозможува мерење на ефективност на процесот на образованието и обуката.
- ✓ **Отворањето** на наставните програми кон локалната заедница овозможува воведување на новините од одредено занимање во наставниот план и програма (20 % од часовите, предвидени за еден предмет во рамки на една наставна програма (каталог на знаења), наставникот може самиот да ги определи согласно потребите на локалната заедница и технолошките промени)
- ✓ **Поврзување на училиштето со работодавачите:** најмалку една третина од практичната обука се изведува во компаниите, кои се реално работно опкружување.



Извор:ЦЕДЕФОП, 2009, Динамика на квалификациите: дефинирање и обновување на стандардите за занимања и образовните стандарди.

## РАЗВОЈ НА АНАЛИЗА НА ПОТРЕБИТЕ ЗА ОБУКА

Анализата на потребите за обука за вработените во средното стручно образование беше направена со цел да послужи како основа за развој на стратегијата за обука. Ние се фокусиравме на истражување на образовните потреби на следниве четири целни групи: директори на училишта, наставници од средното стручно образование, ментори за практична обука во компаниите и советниците во Центарот за средно стручно образование и обука.

Истражувањето се фокусираше на четири теми:

- ▶ Капацитет за презентирање на стил на водство и организација на вработените во училиштето, за спроведување на главните идеи на реформираните образовни програми;
- ▶ Капацитет за презентирање на културата за самооценување и гарантирање на квалитет во училиштата, за поддршка на генералните процесите за развој на училиштето;
- ▶ Капацитет за презентирање на културата за планирање и спроведување на процесот на учење и подучување, за следење на идеите за современи педагошки концепти интегрирани во реформираните образовни програми, и
- ▶ Капацитет за тековна соработка помеѓу училиштата и работодавачите со цел намалување на празниот простор помеѓу секторот на средното стручно образование и секторот на трудот.

Со цел собирање на податоци за истражувањето се користеа следниве инструменти: прашалник за наставници од средното стручно образование, структурирани интервјуа за директорите, неструктурирани интервјуа за директорите и неструктурирани интервјуа за советниците од Центарот за стручно образование и обука.

Клучните наоди од истражувањето со теоретска позадина и резултати се претставени во Извештајот за анализа од потребата за обука, кој е организиран во следниве

поглавја: Водство и организација во училиштата, обезбедување квалитет, планирање и спроведување на процесот на учење и поучување и соработка со работодавачите.

Врз основа на наодите од истражувањата заклучивме дека индивидуалните групи на експерти, како директорите, наставниците и менторите кај работодавачите се доволно мотивирани и едуцирани за основите за вклучување во обука за современите педагошки концепти, кои се интегрирани во реформираните наставни планови и програми. Исто така во македонскиот систем за средно стручно образование и обука постојат и некои решенија што ветуваат (како долгорочно стратешко планирање на развојот на училиштето, засновано на наодите од самоевалуацијата), кои може и треба да се земат предвид со цел да се искористат при спроведување на целите на реформата.

За целите на развојот на Стратегијата за обука ние укажавме на предизвиците кон поголема инклузија на целиот училишен персонал во процесите за развојот на училиштето, промените во стилот на водство кон демократско и распределено водство и промени во односите кон интердисциплинарна тимска работа со едновремено **задржување на професионалната автономија на сите професионалци што се вистински предизвици на реформите**. Исто така ќе бидат земени во предвид и слабостите во системот кои спречуваат лесна соработка помеѓу училиштето и компаниите. Улогата на социјалните партнери (работодавачи, комори, синдикати, итн.) во процесот на одлучување при планирањето и спроведувањето на средното стручно образование може да биде поважна.

Ние исто така укажавме дека аспектите кои се споменати во претходниот став треба да се разгледуваат низ еден долгорочен стратешки планиран напор и во соработка со сите социјални партнери, како директори на училишта, педагозите, политички претставници и клучните претставници од сферата на работа (коморите, Здружението на работодавачи, синдикатите).

Извештајот за анализата за потреба од обука е достапна на ЦД, види прилог В1



Интервју со наставници во активната развој на анализа на потреба за обуки

## РАЗВИВАЊЕ НА СТРАТЕГИЈА ЗА ОБУКА И АКЦИСКИ ПЛАН

Стратегијата за обука со акцискиот план се занова на анализата на потребите од обука. Ние ја развивме стратегијата врз основа на европски документи кои се релевантни за насочување на политиките за развој на

стручното образование во последните десет години како и на стручно педагошка литература со акцент на социјално-конструктивниот модел за разбирање на знаењето, учењето, поучувањето, на улогата на учителот и на улогата на ученикот. Неколку обуки се предвидени за следниве целни групи: директори на училишта, наставници, ментори во компании и советници во Центарот за стручно образование и обука во Скопје.

### ЦЕЛИТЕ НА ОБУКИТЕ СЕ:

да ги подготват директорите на училиштата, училиштата како организации, наставниците и менторите во компаниите за изведување на 2 и 3 годишните програми од стручното образование.

да се обучат наставниците по стручните предмети на начин на кој се постигнале најважните идеи од реформата.

да се обучат советниците од Центарот за стручно образование и обука во Скопје во својата улога на поддршка на стручните училишта во изведувањето на новите и главни идеи на реформите.

Обуките на наставниците се во следниве подрачја:

- ▶ Нови програми за стручно образование на национално ниво
- ▶ Планирање во училиштата базирано на наставни програми кои се засноваат на резултати од учењето.
- ▶ Поддршка на практичната обука во компаниите
- ▶ Проблемска настава преку ситуации на учење како начин на автентично учење.
- ▶ Индивидуализација на процесот на учење

Обуките за директорите на училиштата ќе се фокусираат на нивната улога во имплементација на развиените стандарди и реформираните наставни планови и програми од две и тригодишното стручно образование и обука.

Целта на обуката за ментори во компаниите е мотивирање но и поддршка на нивната улога при организирање и изведување на практичната обука во компаниите.

Обуките за советниците во Центарот за стручно образование и обука во Скопје се фокусира на нивната советодавна улога и поддршка на училиштата. Ќе се презентираат следниве теми:

- ▶ Насоки за директорите при подготовка и изведување на новите програми
- ▶ Модули во системот на стручно образование и обука
- ▶ Следење на реформскиот процес
- ▶ Меѓународни проекти

- ▶ ЕУ инструменти за јакнење на соработка и квалитетот во COO (како EQF, ECVET, EQAVET и EUROPASS).

Обуките ќе се изведуваат од октомври 2012 до мај 2013.

Бидејќи воведувањето реформи е долготраен, повеќегодишен или повеќедецениски процес, обуката претставена преку овој твининг проект е делумен придонес и почеток на поголеми и подолгорочни реформи на стручното образование и обука.

Документот за Стратегијата за обука и акциониот план е достапен на ЦД, види прилог С1





## РАЗВОЈ НА МАТЕРИЈАЛИ ЗА ОБУКА

Материјалите се еден од клучните фактори за квалитетот на обуката. За лицата кои ја изведуваат обуката тие се средство кое им помага при планирањето и изведувањето на обуката и со помош на кои можат јасно и нагледно да ја поддржат темата на обуката. За учесниците пак материјалите се извор од кој црпат нови знаења и вештини, кои ќе им бидат потребни за планирање и изведување на новите наставни планови и програми.

Следниве материјали за обука беа подготвени:

- 1. Упатство за имплементација на двегодишното стручно оспособување и тригодишното образование за занимања:** десет активности, на кои треба да им се посвети внимание во времето до изведување на програмата.

За: советници, директори, училишни развојни тимови

- 2. Практична обука во компаниите:** прирачник, како ја планираме практичната обука на учениците во компаниите, како соработуваме и комуницираме со работодавачите и со училиштата, и како го следиме и оценуваме изведувањето на практичната обука.

За: советници, директори, наставници, а особено за наставниците за практична обука, ментори во компаниите.

- 3. Практична обука за наставници во работниот процес:** модел на поврзување на наставниците со компаниите во кои наставниците се обучуваат за извршување на практичната работа директно во компанијата.

За: советници, директори, наставници

- 4. Програма за педагошко- андрагошка оспособување на ментори на ученици за практична обука кај работодавачи:** вклучува основни развојни карактеристики на адолесцентниот период, основните психолошки и педагошки карактеристики и вештини за решавање на конфликти при работата со ученици, законодавство во полето на образование и безбедност при работа како и други компетенции кои му се

потребни на работодавачот за работа со ученици.

За: советници, наставници, а особено за наставници по практична обука, ментори во компаниите

- 5. Личен образовен план:** основни почетни точки за развој и подготовка на лични образовни планови, како алатка за која било популација со цел поголема индивидуализација на процесот на обука.

За: советници, наставници, а особено за советници

- 6. Практичен водич за раководење на проекти кои ги ко-финансира ЕУ:** информации и совети за приготвување на проекти кои ги финансира ЕУ: Материјалот е составен од четири дела: воведно поглавје во кое се претставени основните принципи за водење и спроведување на проекти, студии на случај, список на корисни линкови и збир на алатки за спроведувачи на европски проекти.

За: советници, директори, наставници, пошироката стручна јавност во полето на образование

- 7. Модули за програми во стручното образование:** значење на модуларно заснованите програми и концептот на модуларизација во Словенија.

За: советници

- 8. Ситуации на учење во стручното образование:** превод на избрани поглавја од Прирачникот за ситуации за учење во стручното образование кој е развиен во Центарот за стручно образование на Република Словенија во Љубљана во август 2012 година. Овој прирачник е одговор на потребите на училиштата за дополнителни знаење на полето на оперативното планирање и изведување на педагошкиот процес. Воведните поглавја прво разработуваат одредени теоретски концепти, а потоа даваат опис на постапките за планирање и изведување на ситуациите за учење. Една од конкретните ситуации е дадена и во материјалот.

За: советници, наставници, пошироката стручна јавност во полето на образование

- 9. Краток прирачник за ефикасна промоција на стручното образование:** превод и прилагодување на словенечката публикација Краток прирачник за ефикасна промоција на стручното образование, која се објави во август 2010 година во Центарот за стручно образование на Р. Словенија. Во него се содржани кратки упатства и препораки за претставување и промоција на стручното образование – од тоа како треба да се соработува со медиуми, со упатства како да се постави интернет страница и да се состават содржините во неа.

За: советници, директори наставници, особено за советниците во училиштето, социјалните партнери (коморите, компаниите, општините, ...)

За повеќе информации околу проектот:

<http://www.csoo.edu.mk>

Сите материјали се достапни на ЦД, види прилог D1-D9



# HYRJE

**P**jesëmarrja në Projektin: “Mbështetje për modernizimin e sistemit të arsimit dhe trajnimit në Maqedoni” paraqet sfidë e madhe për Qendrën për Arsim Profesional dhe Trajnim të Republikës së Sllovenisë (CPI). Projekti financohet nga Komisioni Evropian për bashkëfinancimin e Qeverisë së vendit partner. Përfaqësuesit e “Qendrës për Arsim Profesional dhe Trajnim” (CPI) dhe të “Qendrës për Arsim Profesional dhe Trajnim” (QAPT) nga vendi partner, i harmonizuan aktivitetet në planin punues të Twinning Projektit. (projekti i binjakëzuar)

Puna u zhvillua përmes grupeve punuese, në bashkëpunim të ngushtë ndërmjet këshilltarëve të CPI-së nga Lubjana dhe QAPT-it nga Shkupi, si dhe partnerët social. Arritëm të vendosim bashkëpunim të mirë të ndërsjellë, komunikim dhe mirëbesim, që është jashtëzakonisht e rëndësishme për rrjedhën e tërë Projektit dhe për arritjen e rezultateve të mira. Në kuadër të aktiviteteve të veçanta nga komponenti i parë bëmë aftësimin e partnerëve social dhe anëtarëve të grupeve punuese për përgatitjen e standardeve dhe plan- programeve mësimore në përputhje me metodologjinë e miratuar për përgatitjen e standardeve për profesione. Vizitua një sërë kompanish dhe në këtë mënyrë identifikua operacione të konsiderueshme që janë të nevojshme për kryerjen e një profesioni konkret.

Në bazë të të dhënave të grumbulluara, grupet punuese përpiluan 51 standarde për profesione, të cilët paraqesin instrument të rëndësishëm për lidhjen e tregut të punës me arsimin. Ne përpiluam edhe 25 standarde për kualifikime profesionale, të cilët u zhvilluan në bazë të analizës së standardeve për profesione dhe në mënyrë plotësuese i definojnë, kompetencat profesionale dhe kryesore dhe në këtë mënyrë e përcaktojnë bazën për përgatitjen e plan-programeve mësimore.

Së këtejmi, siguroam që plan- programet e reja mësimore, të cilat i zhvilluam, t'u përgjigjen edhe nevojave të tregut të punës.

Në kuadër të komponentit të 2-të u hartua raport për përcaktimin e nevojës për trajnim, përmes konkluzioneve dhe rekomandimeve, si dhe strategji për trajnim me plan veprim për trajnimin e këshilltarëve të QAPT-it, udhëheqësit e shkollave, mësimdhënësit, si dhe për mentorët e kompanive. Për aftësim përpiluam materiale për trajnim, si përkrahje të trajnimeve. Aftësimi do të zgjasë nga mesi i muajit tetor të vitit 2012 e deri në përfundimin e Projektit.

Unë jam i bindur se ky Projekt do të ndihmojë në zhvillimin profesional si të ekspertëve nga Maqedonia ashtu edhe atyre nga Sllovenia dhe se në masë të konsiderueshme do të ndihmojë në drejtim të zhvillimit të mëtutjeshëm të arsimit profesional dhe trajnimit në vendin partner.

**Elido Bandel, drejtor i CPI-së (Qendra për Arsim Profesional dhe Trajnim, Republika e Sllovenisë) - udhëheqës i Projektit nga ana e vendit anëtar**

**K**y Projekt është jashtëzakonisht i rëndësishëm për vendin tonë si vend-kandidat për anëtarësim në Bashkimin Evropian. Vendi ynë doemos duhet ta investojë tërë dijen e vet, në mënyrë që t'i bashkëngjitet Procesit të Kopenhagës dhe t'u përgjigjet sfidave të potencuara në Raportin nga Brukseli. Projekti për reforma në arsimin profesional dyvjeçar dhe trevjeçar na e ofron mundësinë që të pëmbushim disa nga kushtet për aderimin tonë në BE dhe njëkohësisht t'i pëmbushim edhe pritshmëritë e tregut të punës si në vendin tonë ashtu edhe në Evropë.

Ne, në QAPT (Qendra për Arsim Profesional dhe Trajnim), jemi të kënaqur që kemi një partner me përvojë nga Republika e Sllovenisë. Sllovenia dhe vendi ynë kanë sistem të ngjashëm të arsimit profesional dhe së këtejmi kjo e rrit dobinë nga ky partneritet. Ne jemi veçanërisht të kënaqur nga rrjedha e Projektit, ekspertët slloven dhe maqedonas bashkëpunojnë mirë dhe arrijnë rezultate të mira. Besojmë se reforma e plan-programeve mësimore dyvjeçare dhe trevjeçare, të cilat për herë të fundit u reviduan në vitin 1989, është një nga reformat më të suksesshme në shtetin tonë.

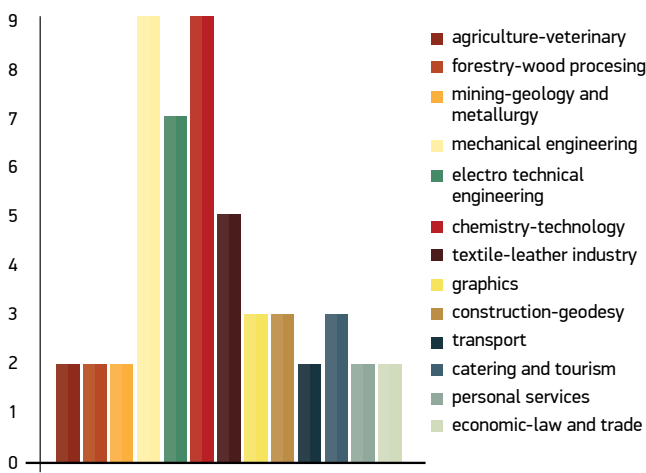
Me këtë rast dëshiroj ta falënderoj tërë ekipin nga Sllovenia, këshilltaren e përhershme të Twinning Projektit, Marijana Kovaç, ekipin e saj dhe drejtorin e CPI-së - Elido Bandel, të cilët në mënyrë profesionale dhe pa e kursyer vetveten i prezantuan përvojat e tyre para ekspertëve tanë. Gjithashtu, dua t'i shpreh falënderime Qeverisë së Republikës së Sllovenisë, Ambasadës së Republikës së Sllovenisë dhe gjithsesi edhe delegacionit të BE-së në Republikën e Maqedonisë, Ministrisë së Arsimit dhe Shkencës së vendit tonë, si dhe të gjitha strukturave që e ndihmojnë zhvillimin e arsimit profesional në Republikën e Maqedonisë.

**Zeqir Zeqiri, drejtor i QAPT - udhëheqës i Projektit nga ana e vendit shfrytëzues**

## ZHVILLIMI I STANDARDEVE PËR KUALIFIKIME PROFESIONALE PËR ARSIMIN PROFESIONAL DUVJEÇAR DHE TREVJEÇAR DHE TRAJNIM

Në bazë të *Metodologjisë për përpilimin e standardeve për profesione* (viti 2009) zhvilluam 51 standarde për profesione për 13 fusha profesionale. Standardi për profesione e përcakton përmbajtjen e kualifikimeve profesionale (njohuri, shkathtësi dhe kompetenca), por paraqet edhe lidhje ndërmjet tregut të punës dhe arsimit. Përpilimi i standardeve për profesione doemos duhet të jetë sipas principit të dialogut social dhe në përpilimin e tyre, në mënyrë sistematike, duhet të përfshihen të gjithë partnerët kryesorë në nivel nacional gjatë përkufizimit të përmbajtjeve të profesioneve dhe kualifikimeve, shkallës së kompleksitetit të tyre, si dhe nevojës së tregut të punës për vitet në vijim. Akoma më i rëndësishëm është bashkëpunimi ndërmjet subjekteve që kanë shënuar progres më të madh në industri, zejtari dhe veprimtarinë shërbyese, me qëllim të detektimit të hershëm të nevojave nga kualifikimet e reja dhe tendencave në rritje. Gjatë Projektit, përmes bashkëpunimit me punëdhënësit, në të gjitha grupet punuese siguroam që standardet për profesion t'i përmbajnë dhe përfshijnë kërkesat e tyre për njohuri, shkathtësi dhe kompetenca për kualifikim profesional konkret.

### NUMRI I STANDARDEVE TË PËRPILUARA PËR PROFESIONE SIPAS FUSHAVE PROFESIONALE

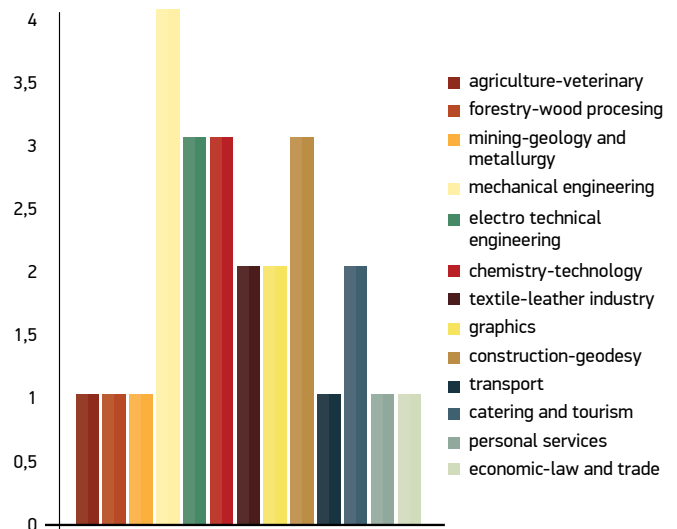


(bujqësi-veterineri, pylltari-përpunim i drurit, xehetari-gjeologji dhe metalurgji, makineri, elektroteknikë, teknologji- kimi, industria e tekstilit-lëkurës, grafikë, ndërtimtari-gjeodezi, komunikacion, hoteleri dhe turizëm, shërbime personale, ekonomi-juridik dhe tregti)

Për përgatitjen e standardeve për kualifikime profesionale, bashkë me këshilltarët e QAPT-së e zhvilluam *Metodologjinë për zhvillimin e standardeve të kualifikimeve profesionale*, në bazë të të cilës përpiluar 25 standarde për kualifikime profesionale në 13 fusha profesionale. Standardet për kualifikime profesionale paraqesin instrument të rëndësishëm që e lidhin arsimin me tregun e punës dhe ofrojnë informata për atë se cilat kompetenca i ka fituar dhe i ka dëshmuar personi, si dhe cilat janë nevojat e

punëdhënësve. Së këtejmi, përfshirja e partnerëve social në përcaktimin e standardeve për kualifikime profesionale është element i rëndësishëm për komunikim të mirë në dy drejtime, e që garanton përshtatshmërinë e kualifikimeve dhe nevojave të punëdhënësve dhe të shfrytëzuesve të tjerë. Në Projekt, standardi për kualifikime profesionale është zhvilluar në bazë të analizës së standardeve për profesione dhe përveç kompetencave profesionale i përkufizon edhe kompetencat kryesore dhe e vendos bazën për përgatitjen e plan-programe mësimore.

### NUMRI I STANDARDEVE PËR KUALIFIKIME PROFESIONALE NË PËRPUTHJE ME FUSHAT PROFESIONALE



(bujqësi-veterineri, pylltari-përpunim i drurit, xehetari-gjeologji dhe metalurgji, makineri, elektroteknikë, teknologji -kimi, industria e tekstilit-lëkurës, grafikë, ndërtimtari-gjeodezi, komunikacion, hoteleri dhe turizëm, shërbime personale, ekonomi-juridik dhe tregti)

Transparenca dhe zbatueshmëria e kualifikimeve profesionale janë të rëndësishme për sigurimin e mobilitetit të nxënësve dhe të punëtorëve në Bashkimin Evropian.

Krijimi i *Kornizës evropiane të kualifikimeve* kërkon përshkrimin e kualifikimeve, në përputhje me autputet nga mësimi (rezultatet nga mësimi), të cilat definohen si përcaktime për atë se çka di, çka kupton personi dhe çka di të bëjë në fund të procesit të mësimi. Standardet e zhvilluara për kualifikime profesionale paraqesin bazë të mirë për përfshirjen më të lehtë të kualifikimeve profesionale në *Kornizën nacionale të kualifikimeve*, si dhe për pozicionimin e tyre në *Kornizën evropiane të kualifikimeve*.

Standardet për profesione janë të arritshme në CD, shih Shtojcën A1  
Standardet për kualifikime profesionale janë të arritshme në CD, shih Shtojcën A2



Grupi punues nga drejtimi: tekstil-lëkurë

## REFORMAT DHE PËRSHTATJA E PLAN-PROGRAMEVE MËSIMORE (NË ARSIMIN PROFESIONAL DYVJEÇAR DHE TREVJEÇAR DHE TRAJNIMIN)

Në përputhje me *Ligjin aktual maqedonas për arsim të mesëm profesional dhe trajnim* dhe përmes reformës e konkretizuar *Konceptin e arsimit profesional për profesione për plan-programet mësimore trevjeçare dhe Konceptin e aftësisimit profesional për plan-programet mësimore dyvjeçare* (2010).

**1** **Manovrues me makina të minierave - plan-program mësimor për arsim profesional trevjeçar**

**2** **Suvatues me llaç/montues - plan-program mësimor për arsim profesional dyvjeçar**

**3** **Punëtor shtypshkronje - plan-program mësimor për arsim profesional trevjeçar**

**4** **Instalues elektrik dhe montues - plan-program mësimor për arsim profesional trevjeçar**

**5** **Kopshtar - lulëtar - plan-program mësimor për arsim profesional trevjeçar**

**6** **Parukier - plan-program mësimor për arsim profesional trevjeçar**

**7** **Automekanik - plan-program mësimor për arsim profesional trevjeçar**

**8** **Manovrues me makina për bartjen e materialit - plan-program mësimor për arsim profesional trevjeçar**

**9** **Konfeksionist - plan-program mësimor për arsim profesional trevjeçar**

**10** **Kamerier - plan-program mësimor për arsim profesional trevjeçar**

**11** **Mishtar - plan-program mësimor për arsim profesional trevjeçar**

**12** **Marangoz - plan-program mësimor për arsim profesional trevjeçar**

**13** **Shitës - plan-program mësimor për arsim profesional trevjeçar**

Kompetencat profesionale, gjenerike dhe kryesore, me dedikim janë përfshirë në programet mësimore (katalogun e njohurive) për lëndë të caktuara profesionale dhe për mësimin praktik, ndërkaq në planin operativ i përkufizuar si autpute mësimore (rezultate nga mësimi). Katalogët e provimeve gjithashtu mbështeten mbi kompetencat.

Në vazhdim janë dhënë risitë në programet e reformuara:

- ✓ **Programet mësimore që bazohen në kompetenca:** kompetencat profesionale, të definuara në standardet për profesion, barten në programin mësimor dhe konkretizohen në çdo program mësimor (katalog të njohurive) për lëndët profesionale teorike dhe për realizimin e trajnimit praktik.
- ✓ Katalogët e njohurive formohen në mënyrë që të mundësojnë kompetencat kryesore dhe profesionale të arrihen përmes **objektivave të mësimi**.
- ✓ Formimi i **rezultateve nga mësimi**, si bazë për kontrollin dhe vlerësimin e njohurive, mundëson matjen e efektivitetit të arsimit dhe trajnimit.
- ✓ **Hapja** e programeve mësimore drejt bashkësisë lokale mundëson përfshirjen e risive nga një profesion i caktuar në plan-programin mësimor (20% nga orët, të parapara për një lëndë në kuadër të një programi mësimor (katalog i njohurive) mësimdhënësi mund t'i përcaktojë në pajtim me nevojat e bashkësisë lokale dhe ndryshimet teknologjike)
- ✓ **Lidhshmëria e shkollave me punëdhënësit:** së paku një e treta nga trajnimi praktik zhvillohet në kompanitë, të cilat janë funksionale.



Burimi: CEDEFOP, 2009, dinamika e kualifikimeve: përkufizimi dhe ripërtëritja e standardeve të profesioneve dhe standardeve arsimore.

## ZHVILLIMI I ANALIZËS PËR NEVOJAT E TRAJNIMIT

Si bazë për zhvillimin e Strategjisë për Trajnim, u bë analiza e nevojave arsimore për personelin e arsimit të mesëm profesional. Ne u fokusuar në hulumtimin e nevojave arsimore të katër grupeve të interesit, si vijojnë: drejtorët e shkollave, mësimitdhënësit e shkollave për arsim profesional, mentorët për trajnim praktik në kompanitë e ndryshme dhe këshilltarët e Qendrës për Arsim Profesional dhe Trajnim.

Hulumtimi u fokusua në katër tema:

- ▶ Aftësia e prezantimit të stilit të udhëheqësit dhe organizimit të të punësuarve në shkolla, për zbatimin e ideve kryesore të programeve të reformuara arsimore;
- ▶ Kapaciteti për prezantimin e kulturës për vetë-vlerësim dhe garantim të kualitetit në shkollë, për mbështetjen e proceseve të përgjithshme për zhvillimin e shkollës;
- ▶ Kapacitetet për prezantimin e kulturës për planifikimin dhe zbatimin e procesit të mësimin dhe nxënies, për vrojtimin e ideve për koncepte bashkëkohore pedagogjike të integruara në programet e reformuara arsimore; dhe
- ▶ Aftësia për bashkëpunim rrjedhës ndërmjet shkollave dhe punëdhënësve, me qëllim të reduktimit të dallimeve midis sektorit të arsimit të mesëm profesional dhe sektorit të punës.

Me qëllim të grumbullimit të të dhënave për hulumtimin, u shfrytëzuan instrumentet si vijojnë: pyetësi për mësimitdhënësit e arsimit të mesëm profesional, intervistat e strukturuar për drejtorët, intervistat e pastrukturuar për drejtorët dhe intervistat e pastrukturuar për këshilltarët e Qendrës për Arsim Profesional dhe Trajnim.

Të dhënat kryesore nga hulumtimi, me sfond teorik dhe rezultate janë paraqitur në Raportin për analizën për nevojën e trajnimit, i cili është organizuar në kapitujt si vijojnë: Udhëheqja dhe organizimi i shkollave, Liderizmi i shkollave, Sigurimi i cilësisë, Planifikimi dhe zbatimi i procesit të mësimin dhe nxënies dhe bashkëpunimi me punëdhënësit.

Në bazë të të dhënave nga hulumtimi konstatuam se grupet individuale të ekspertëve, siç janë: drejtorët, mësimitdhënësit dhe mentorët tek punëdhënësit janë mjaftueshëm të motivuar dhe edukuar për bazat e përfshirjes në trajnimin për konceptet bashkëkohore pedagogjike, të cilat janë integruar në programet e reformuara arsimore. Gjithashtu, në sistemin maqedonas për arsimin e mesëm profesional dhe trajnim ekzistojnë edhe disa zgjidhje premtuese (si planifikimi strategjik afatgjatë i zhvillimit të shkollës, bazuar mbi të dhënat nga vetë-evaluimi), të cilat mund dhe duhet të merren parasysh dhe të shfrytëzohen gjatë zbatimit të objektivave të reformës.

Për objektivat e zhvillimit të Strategjisë për trajnim, ne i vumë në pah sfidat për inkluzion më të madh të të gjithë personelit të shkollës, në proceset e zhvillimit të shkollës, ndryshimet e stilit të udhëheqjes për udhëheqje demokratike dhe të deleguar dhe ndryshimet e marrëdhënieve në punën ekipore interdisciplinare, njëkohësisht duke e ruajtur autonominë profesionale të të gjithë profesionistëve, paraqesin sfida të mirëfillta për reformat. Po ashtu, do të merren parasysh edhe dobësitë e sistemit të cilat e pengojnë bashkëpunimin e lehtë midis fushave në shkollë dhe në punë. Roli i partnerëve social (punëdhënës, ministri, dhoma, sindikata, etj.), në procesin e vendimmarrjes gjatë planifikimit dhe implementimit të arsimit të mesëm profesional, mund të jetë më i theksuar.

Ne, gjithashtu vumë në dukje se, aspektet e cekura në paragrafin paraparak, duhet të shqyrtohen përmes një angazhimi të planifikuar strategjik afatgjatë dhe në bashkëpunim me të gjithë partnerët social si: drejtorët e shkollave, pedagogët, përfaqësuesit e politikave dhe përfaqësuesit kryesorë nga sfera e punës (dhomat, Shoqata e Punëdhënësve, sindikatat).

Raporti i analizës për nevojën për trajnim është i arritshëm në CD, shih Shtojcën B1



Intervistë me mësimitdhënësit nga aktiviteti: zhvillimi i analizës për nevojat e trajnimit

## ZHVILLIMI I STRATEGJISË PËR TRAJNIM DHE PLANI I VEPRIMIT

Strategjia për trajnim me planin e veprimit bazohet në analizën paraprake të nevojave të trajnimit. Ne zhvilluam strategjinë në bazë të dokumenteve evropiane të cilat janë relevante për

kahëzimin e politikave për zhvillim të arsimit profesional gjatë 10 viteve të fundit si dhe literaturës pedagogjike profesionale me theks të veçantë të modelit socio-konstruktiv për njohjen e diturisë, nxënies, rolit të mësimit dhe rolin e nxënies. Disa trajnime janë të parapara për këto fokus grupe: drejtorët e shkollave, mësimit dhe mentorët në kompani të ndryshme, dhe këshilltarët e Qendrës për Arsim Profesional dhe Trajnim.

### OBJEKTIVAT E TRAJNIMIT JANË:

t'i përgatisin drejtorët e shkollave, shkollat si organizata, mësimit dhe mentorët e kompanive për realizimin e programeve trevjeçare nga arsimi profesional

të stërviten mësimit nga lëndët profesionale në mënyrë që të arrihen idetë më të rëndësishme nga reforma.

të stërviten këshilltarët e Qendrës për Arsim Profesional dhe Trajnim në Shkup në rolin e tyre në përkrahjen e shkollave profesionale në realizimin e ideve të reja dhe kryesore nga reformat.

Trajnimet e mësimit janë nga fushat në vijim:

- ▶ programe të reja për arsim profesional në nivel nacional
- ▶ planifikimi i shkollave i bazuar në programet mësimore të cilat bazohen në rezultatet nga mësimi.
- ▶ përkrahja e trajnimit praktik nëpër kompani
- ▶ mësimi problematik nëpërmjet situatave të nxënies si mënyrë e të nxënies autentik.
- ▶ Individualizimi i procesit të të nxënies (mësuarit)

Trajnimet për drejtorë të shkollave do të fokusohen në rolin e tyre në implementimin e standardeve dhe plan-programeve të reformuara nga arsimi profesional dyvjeçar dhe trevjeçar.

Objektivi i trajnimit për mentorë në kompani është motivimi, por edhe mbështetja e rolit të tyre gjatë organizimit dhe realizimit të trajnimit praktik tek punëdhënësit.

Trajnimet për këshilltarët e Qendrës për Arsim Profesional dhe Trajnim në Shkup do të fokusohen në rolin e tyre këshillëdhënës dhe në përkrahjen e shkollave. Do të trajtohen temat në vijim:

- ▶ udhëzime për drejtorët gjatë përpilimit dhe realizimit të programeve të reja
- ▶ module në sistemin e arsimit profesional dhe trajnimit
- ▶ vrojtimi i procesit reformues
- ▶ projekte ndërkombëtare

- ▶ instrumentet evropiane për përforsimin e bashkëpunimit ndërkombëtar dhe mobilitetit midis sistemeve (siç janë: EQF, ECVET, EQAVET dhe EUROPASS).

Trajnimet do të realizohen nga tetori 2012 deri në maj 2013.

Meqë se aplikimi i reformave është afatgjatë, shumëvjeçar ose proces disa dekadash, trajnimi i prezantuar nëpërmjet këtij Twinning Projekti është një kontribut i pjesërishëm dhe fillim i reformave më të mëdha dhe më afatgjate në arsimin profesional dhe trajnimin.

Dokumenti për Strategjinë e trajnimit dhe Planin e Veprimit janë të arritshëm në CD, shih Shtojcën C1



## ZHVILLIMI I MATERIALEVE PËR TRAJNIM

Materialet janë njëri nga faktorët kryesor për kualitetin e trajnimit. Për personat që e realizojnë trajnimin ata paraqesin mjet që u ndihmon gjatë planifikimit dhe realizimit të trajnimit me ndihmën e të cilëve, në mënyrë të qartë dhe të kuptueshme, mund ta mbështesin temën e trajnimit. Nga ana tjetër materialet për pjesëmarrësit paraqesin burim, nga i cili absorbojnë njohuri dhe shkathtësi të reja, që do t'u nevojiten për planifikimin dhe realizimin e plan- programeve të reja mësimore.

Ne përpiluar nëntë materiale të ndryshme për trajnim:

- 1. Udhëzime për realizimin e aftësishtit dyvjeçar profesional dhe arsimit trevjeçar për profesione:** dhjetë aktivitete, të cilave duhet t'u përkushtohet vëmendje gjatë kohës së realizimit të programit.

Për: këshilltarë, drejtorë, ekipe zhvillimore shkollore

- 2. Trajnimi me punë praktike:** manual, si e planifikojmë trajnimin praktik të nxënësve tek punëdhënësi (trajnimi me punë praktike), si bashkëpunojmë dhe komunikojmë me punëdhënësit dhe me bashkëpunëtorët e tjerë dhe si e monitorojmë dhe vlerësojmë realizimin e trajnimit praktik.

Për: këshilltarë, drejtorë, mësues dhe veçanërisht për mësues dhe mësimit praktik, mentorët

- 3. Trajnimi praktik për mësues në procesin e punës:** modeli i lidhjes së mësuesve me kompanitë, në të cilat mësuesit trajnohen për realizimin e punës praktike drejtpërdrejt në kompani.

Për: këshilltarë, drejtorë, mësues

- 4. Program për trajnim pedagogjik - andragogjik të mentorëve tek punëdhënësit për realizimin e trajnimit me punë praktike të nxënësve:** përfshin karakteristikat themelore zhvillimore të moshës adoleshente, karakteristikat themelore psikologjike dhe pedagogjike dhe shkathtësitë për zgjidhjen e konflikteve gjatë punës

me nxënës, legjislacioni në fushën e arsimit dhe siguria gjatë punës, si dhe kompetenca të tjera që i nevojiten punëdhënësit për punë me nxënës.

Për: këshilltarë, mësues dhe veçanërisht për mësues në mësimit praktik, mentorë të kompanive

- 5. Plani arsimor personal:** pikënisje themelore për zhvillimin dhe përgatitjen e planeve arsimore personale, si instrument për çdo popullatë, me qëllim të individualizimit më të madh të procesit të trajnimit.

Për: këshilltarë, mësues dhe veçanërisht për këshilltarë

- 6. Udhëzues praktik për menaxhimin me projekte të cilat i bashkë-financon BE-ja:** informata dhe këshilla për përpilimin e projekteve, të cilat i financon BE-ja: materiali përbëhet prej katër pjesëve: kapitulli hyrës në të cilin janë prezantuar principet themelore për menaxhimin dhe realizimin e projektit, studimet e rastit, lista e linçeve të dobishme dhe përmbledhja e instrumenteve për implementuesit e projekteve evropiane.

Për: këshilltarë, drejtorë, mësues, publikun më të gjerë ekspertë në fushën e arsimit

- 7. Module për programe në arsimin profesional:** rëndësia e krijimit të programeve modulare dhe konceptit të modulimit në Slloveni.

Për: këshilltarë

- 8. Situata për mësim në arsimin profesional:** përkthim të kapitujve të zgjedhur nga Manuali i situatave për mësim në arsimin profesional, i cili është zhvilluar në Qendrën për Arsim Profesional në Republikën e Sllovenisë - Lubjanë, në muajin gusht të vitit 2012. Manuali është përgjigje ndaj nevojave të shkollave për njohuri plotësuese në fushën e planifikimit operativ dhe në realizimin e procesit pedagogjik. Kapitujt hyrës, fillimisht trajtojnë koncepte të caktuara teorike, ndërsa më vonë i përshkruajnë procedurat e planifikimit dhe realizimit të situatave për mësim. Një nga situatat konkrete është prezantuar në material.

Për: këshilltarë, mësues, publikun më të gjerë profesionistë në fushën e arsimit

- 9. Manual i shkurtër për promovimin efikas të arsimit profesional:** përkthim dhe harmonizim të publikimeve sllovene. Manual i shkurtër për promovimin efikas të arsimit profesional, i cili u publikua në muajin gusht të vitit 2010 në Qendrën për Arsim Profesional të Republikës së Sllovenisë. Ai përmban udhëzime dhe rekomandime të shkurtra për prezantimin dhe promovimin e arsimit profesional - duke filluar nga ajo se si duhet të bashkëpunohet me mediat, pastaj udhëzime se si duhet të formatohet faqja e internetit dhe si duhet të përpilohen përmbajtjet në të.

Për: këshilltarë, drejtorë, mësues, veçanërisht për këshilltarët e shkollave, partnerët social (dhomat, kompanitë, komunat...)

Të gjitha materialet janë të arritshëm në CD, shih Shtojcën D1-D9

Për më tepër informacione rreth projektit:

<http://www.csoo.edu.mk>



# INTRODUCTION

The participation in the *Support to the Modernisation of the Education & Training System in Macedonia* project is a great challenge for the Vocational Education & Training Centre of the Republic of Slovenia (CPI). The project is funded by the European Commission for Co-Financing of the Government of the partner country. The representatives from the Slovenian Vocational Education & Training Centre (CPI) and from the Macedonian Vocational Education & Training Centre (VETC) have harmonised their work in the Twinning work plan.

The work is carried out in working groups, in close partnership between the advisors of the Ljubljana-based CPI and the Skopje-based VETC, as well as with the social partners. We have managed to establish a solid mutual cooperation, communication and trust, which is of particular significance for the flow of the entire project and for the achievement of good results. As part of the particular activities of the first component, we have built the capacities of the social partners and members of the working groups to prepare the standards and curricula in compliance with the adopted methodology for preparation of occupational standards, we have visited a great number of companies and thus we have identified the significant operations required for carrying out a particular occupation. Based on the collected data the working groups have developed 51 occupational standards, which are the instrument to link the labour market and education. We have also developed 25 standards for vocational qualifications, which have been developed based on the analysis of the occupational standards and they additionally define the vocational and key competences, and thus lay the foundations for preparation of the curricula. Thus we have made sure the new curricula we are developing are corresponding to the demands on the labour market.

As part of the second component we have elaborated a report on the training needs analysis with conclusions and recommendations and a training strategy with an action plan for the advisors in VETC, school leadership, teachers and mentors in the companies. For the purpose of capacity building, we have developed training materials to support the trainings. The trainings will be carried out in the period from October 2012 until the end of the project.

We are convinced that this project will significantly facilitate the further development of the vocational education & training in the partner country.

**Elido Bandelj, MS Project Leader**

This project is particularly important for our country as a candidate country for accession to the European Union. Our country must invest all of its knowledge so as to join the Copenhagen process and respond to the challenges listed in the Brussels report. The project on reforming the two-year and three-year vocational education gives us the opportunity to meet some of the conditions for EU accession, at the same time meeting the expectations of the labour markets both in the country and in Europe.

We, in the VETC (Vocational Education & Training Centre), are satisfied that we have been given an experienced partner from the Republic of Slovenia. Slovenia and our country have a similar vocational education and training system which makes this partnership all the more beneficial to us. We are more than satisfied from the project implementation, the Slovenian and Macedonian experts cooperate firmly and are achieving positive results. We believe that the reforms of the two-year and three-year curricula (lesson plans and programmes), which have last been revised in 1989, is one of the more successful reforms in the country.

In this occasion I would like to express my gratitude to the entire Slovenian team, and in particular to the long-term expert in the Twinning Project, Mirjana Kovač and her team, the Director of CPI, Elido Bandelj, for their professional and unselfish sharing of experiences with our colleagues. At the same time I wish to extend my gratitude also to the Government of the Republic of Slovenia, the Embassy of the Republic of Slovenia, and especially to the EU Delegation, the Ministry of Education and Science, and to all other actors facilitating the development of the vocational education and training in our country.

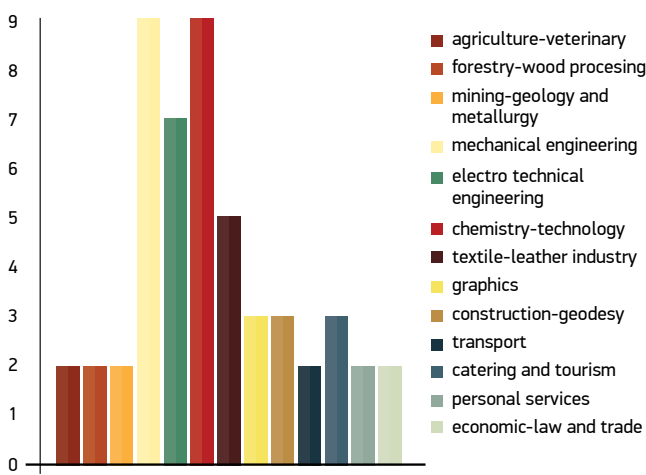
**Zeqir Zeqiri, BC Project Leader**



## DEVELOPMENT OF STANDARDS FOR VOCATIONAL QUALIFICATION FOR TWO-YEAR AND THREE-YEAR VOCATIONAL EDUCATION & TRAINING

Based on the *Methodology for Development of Occupational Standards* (2009) we have developed 51 occupational standards for 13 professional fields. The occupational standard defines the contents of the vocational qualification (knowledge, skills and competences), but is also the link between the labour market and education. The development of occupational standards must be carried out by the principle of social dialogue and their preparation should systematically involve all the key partners on the national level when defining the contents of the occupations and qualifications, the level of their complexity, and the labour market needs for the forthcoming years. An even more important is the cooperation between the most advanced entities in the industry, crafts and service providing, with the purpose of early detection of the need for new qualifications and growing trends. During the project, by way of cooperation with the employers in all working groups, we have made sure that the occupational standards contain and include their demands for knowledge, skills and competences for the specific vocational qualification.

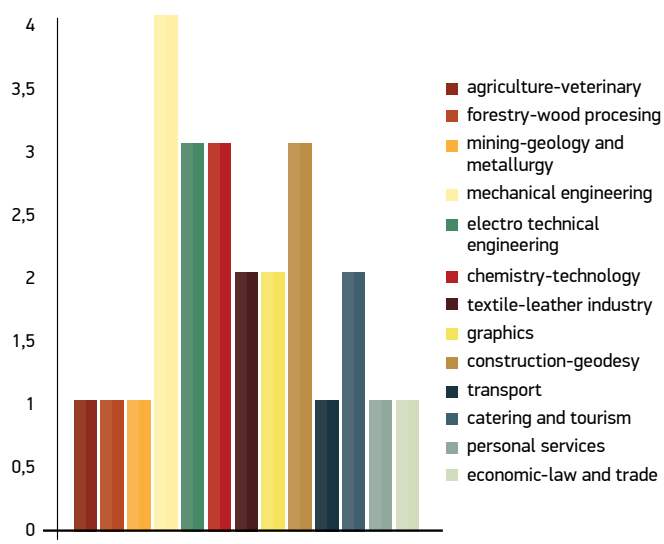
### NUMBER OF DEVELOPED OCCUPATIONAL STANDARDS BY PROFESSIONAL FIELDS (PROFESSIONS)



For the purpose of preparation of the standards for vocational qualifications, together with the advisors of the VETC we have developed the *Methodology for the Development of Standards for Vocational Qualifications*, based on which we have prepared 25 standards for vocational qualifications in 13 professional fields. The standards for vocational qualifications are an important instrument that links the education to the labour market and offers information as to what competences a person has acquired and demonstrated and what are the needs of the employers. Hence, the inclusion of social partners in defining the standards for vocational qualifications is an important element for a solid two-way communication that can

vouch for the adequacy of the qualifications and the needs of employers' and other beneficiaries. In this project, the standards for vocational qualification have been developed based on the analysis of the occupational standards and define both the vocational and the key competences, and lay the foundations for the preparation of the curricula.

### NUMBER OF STANDARDS FOR VOCATIONAL QUALIFICATIONS BY PROFESSIONAL FIELDS



Transparency and applicability of the vocational qualifications are important for securing mobility of students and workers in the European Union. The establishment of the *European Qualifications Framework* requires the description of qualifications according to educational outcomes which are defined as statements of what a person knows, understands and is able to do on completion of the learning process. Thus, the developed standards for vocational qualification will become a solid basis for an easier inclusion of the vocational qualifications in the *National Qualification Framework*, and also for their positioning in the European Qualification Framework.

The occupational standards are available on CD, see Annex A1.  
The standards for vocational qualification are available on CD, see Annex A2.



Working group in textile and leather industry

## REFORMS AND ADAPTATIONS OF THE CURRICULA IN THE TWO-YEAR AND THREE-YEAR VET

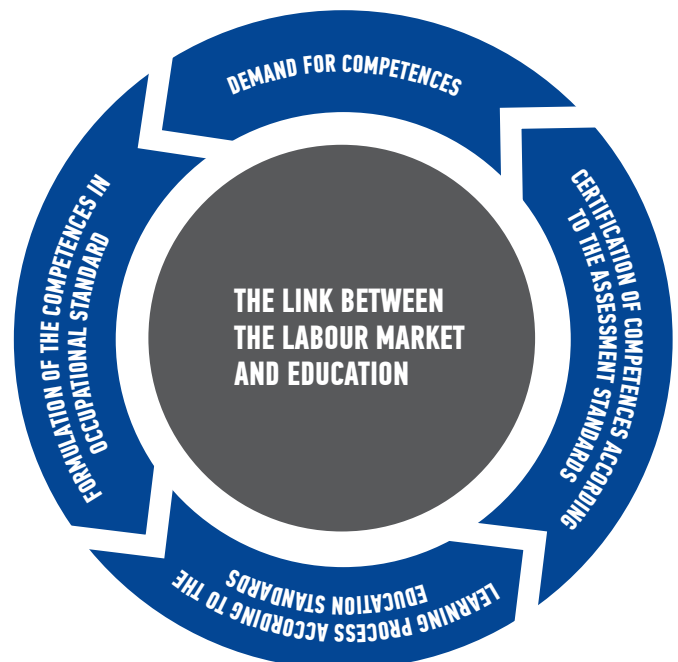
In compliance with the applicable Macedonian *Law on Secondary Vocational Education & Training, the Concept Papers for Development of 2 and 3 year VET*, and analysis of the occupational standards, 12 three-year curricula and 1 two-year curricula were developed:

- 1 Mining machines operator – a three-year curriculum
- 2 Plaster assembler/ Fitter – two-year curriculum
- 3 Printing machinist – three-year curriculum
- 4 Electricians assembler– three-year curriculum
- 5 Gardener - Florist – three-year curriculum
- 6 Hairdresser – three-year curriculum
- 7 Car Mechanic – three-year curriculum
- 8 Stock transportation mashine operator – three-year curriculum
- 9 Dressmaker – three-year curriculum
- 10 Waiter – three-year curriculum
- 11 Meat processor – three-year curriculum
- 12 Joiner – three-year curriculum
- 13 Salesperson – three-year curriculum

The professional, generic and key competences are included in the catalogues of knowledge in a well thought-out manner both for the particular vocational subjects and for the practical instruction, whereas on the level of education we have defined them as educational outcomes. Examination catalogues are also based on the competences.

The novelties in the reformed curricula are listed below:

- ✓ **Competence-based curricula:** professional competences, defined in the occupational standards, are translated into the curriculum and are then specified in each catalogue of knowledge for the vocational subjects and for the practical training.
- ✓ The catalogue of knowledge are compiled in a way that the key and professional competences can be achieved through the **learning objectives**.
- ✓ Creation of **learning outcomes**, as basis for verification and assessment of students knowledge, enables to measure the effectiveness of the education and training process
- ✓ **Opening of the curricula** to the needs of local community provides the opportunity for introducing the novelties from a particular profession into the curricula (20% of the lessons allocated to a particular subject in a particular catalogue of knowledge can be designed by the teachers themselves, depending on the needs of the local community and changes in the technologies).
- ✓ **Linking the VET school with the employers:** at least one third of the practical training is carried out in the companies, that is in a real working environment.



Source: Cedefop 2009, The dynamics of qualifications: Defining and Renewing occupational and educational standards

## TRAINING NEEDS ANALYSIS DEVELOPMENT

The training needs analysis for the secondary vocational education personnel was conducted to serve as the basis for the development of the training strategy. We have focused on researching the training needs of the following four target groups: school directors, secondary vocational education teachers, mentors in the companies, and the Vocational Education & Training Centre advisors.

The research focused on four topics:

- ▶ Capacity to demonstrate a leadership style and organisation of the school personnel, to implement the main ideas of the reformed curricula;
- ▶ Capacity to demonstrate a culture of self-assessment and quality assurance in the schools, so as to support the general school development processes;
- ▶ Capacity to demonstrate a culture of teaching and learning process planning and implementation, of monitoring the ideas of the modern pedagogical concepts integrated in the reformed curricula, and
- ▶ Capacity for ongoing cooperation between schools and employers with the purpose of reducing the gaps between the secondary vocational education sector and the labour sector.

In order to collect the information for this research we have used the following instruments: questionnaire for the secondary vocational education teachers, structured interviews for the directors, non-structured interviews for the directors, and non-structured interviews for the Vocational Education & Training Centre advisors.

The key findings of this research, with the theoretical background and its results, are presented in the Training Needs Analysis Report, in the following chapters: School Leadership and Organisation, Quality Assurance, Learning & teaching Processes Planning and Implementation, and Cooperation with Employers.

Based on the findings of this research we have concluded that the individual groups of experts, such as the directors, teachers and employers' mentors are sufficiently motivated and educated to be involved in the training on modern pedagogical concepts that have been integrated in the reformed curricula. Also, there are some promising solution in the Macedonian secondary vocational education & training system (such as the long-term strategic planning of school development, based of self-assessment findings), which may and should be taken into account and utilised when implementing the reforms' objectives.

For the purpose of developing the Training Strategy, we have pointed out to the challenges from the greater inclusion of the entire school personnel in the school development processes, changes in leadership style towards a democratic and distributed leadership, and changes in relation to interdisciplinary team work, at the same time preserving the autonomy of all professionals. The system weaknesses which obstruct the easy cooperation between the school and work sectors will also be taken into consideration. The role of the social partners (employers, chambers, unions, etc.) in the decision-making process when planning and implementing the secondary vocational education may become more prominent.

We also underlined that the aspects mentioned in the previous paragraph should be considered in a long-term strategic planning effort and in cooperation with all social partners, such as school directors, pedagogues, policy representatives and the key representatives from the employment sector (chambers, employers' associations, unions).

The Training Needs  
Analysis Report is  
available on CD, see  
Annex B1.



Interviews with teachers in activity developing the training need analysis

## TRAINING STRATEGY AND ACTION PLAN DEVELOPMENT

Training Strategy with the Action Plan is based on developed Training Needs Analysis . We have built the Training Strategy on EU documents relevant for the

development of the vocational education policies over the last ten years and the pedagogical literature underlying the social-constructive model of understanding the knowledge, learning, teaching, teacher's role and student's role. Several trainings are foreseen for the following target groups: school directors, teachers, mentors in the companies, and advisors in the Vocational Education & Training Centre in Skopje.

### THE TRAINING OBJECTIVES ARE:

to prepare school directors, schools as whole organisations, **teachers** and **mentors** in companies for implementing 3-year and 2-year Vocational Educational Programmes.

to train VET teachers in a way that they would meet crucial ideas of the reform

to train the advisors of VET Centre in Skopje to be in a role to support VET schools in implementing of new and the main ideas of the reform.

The trainings for the teachers are in the following areas:

- ▶ New curricula for VET on national level,
- ▶ School planning on the bases of outcome-based curricula,
- ▶ Supporting of practical training in companies,
- ▶ Problem based learning through learning situations as a way of authentic learning,
- ▶ Individualization of learning process

The training of directors will focus on their role in implementation of the developed standards and reformed curricula for 2- and 3- year vocational education and training

The objective of the training for the mentors in the companies is to motivate them and support them in their role in organising and implementing the practical training in the company .

The trainings for the advisors in the Vocation Education & Training Centre in Skopje are focused on the advisory role and school support. The following topics are to be covered:

- ▶ guidelines for the directors when preparing to implement the new curricula,
- ▶ modules in VET
- ▶ monitoring the reforms process,
- ▶ international projects- EU instrument for strengthening the cooperation and quality in the field of VET (such as EQF, ECVET, EQAVET и EUROPASS).

The trainings will be carried out in the period from October 2012 to May 2013.

Since the introduction of reforms is a long-term process of several years or even decades, the training performed within this Twinning Project is but a partial contribution and the beginning of greater and long-term reforms in the vocational education & training.

The Training Strategy and Action Plan is available on CD, see Annex C1



## TRAINING MATERIALS DEVELOPMENT

The materials are one of the key factors for quality training. For the trainers this is an instrument that helps them plan and implement the trainings, and clearly and visually backup what the training is about. For the trainees, the materials are the source of new knowledge and skills, necessary for the planning and implementing of the new curricula.

The following training materials were developed:

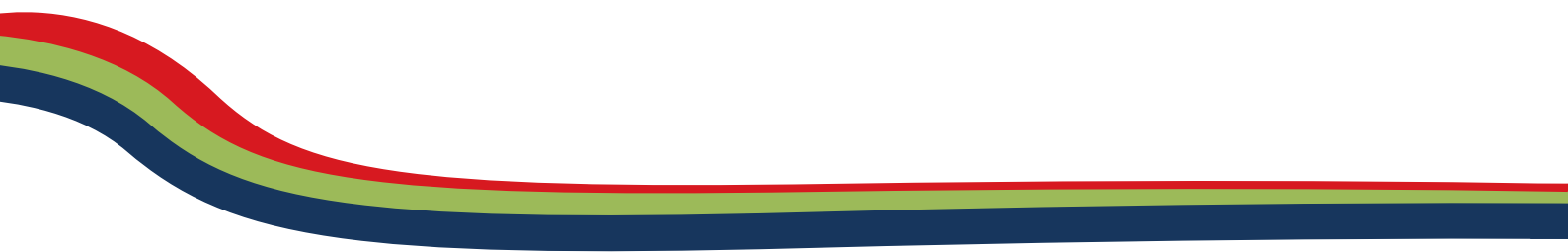
1. **Guidelines for the Implementation of the Two and three year Vocational Education and Training:** ten activities which require attention in the period until the implementation of the curricula.  
For: advisors, directors, school development teams
2. **Practical training in the companies:** a manual on how to plan the practical training of the students in the companies (how to cooperate and communicate with the employers and schools, and how to monitor and evaluate the implementation of the practical training.  
For: advisors, directors, teachers, and in particular for the teachers of practical training and mentors in the companies.
3. **Practical Training for the Teachers in the Work Process:** a model of linking the teachers to the company where the teachers will become trained to implement the practical work directly in the company.  
For: advisors, directors, teachers.
4. **Training Program for the mentors in the companies:** it includes the basic developmental features of the adolescent period, the basic psychological and pedagogical features and skills for conflict resolution in work with students, the legislation in the field of education and workplace safety, as well as other competences that the employer needs in order to work with students.  
For: advisors, directors, teachers, and in particular for the teachers who do the instruction of practical training and mentors in the companies.

5. **Personal Education Plan:** basic starting points for the development and preparation of personal education plans, as a tool for any population with the purpose of greater personalisation of the training process.  
For: advisors, teachers, and particularly advisors.
6. **Practical Guidelines for Managing the EU Co-Financed Projects:** information and advice for preparation of projects funded by the EU. The material consists of four parts: introductory chapter which gives the basic principles for project management and implementation, case studies, list of useful links and a toolkit for EU project implementers.  
For: advisors
7. **Modules in Vocational Education and Training:** the meaning of the module-based curricula and the modularisation concept in Slovenia.  
For: advisors
8. **Learning Situations in the Vocational Education:** translation of selected chapters from the Manual on Learning Situations in Vocational Education developed by the Vocational Education Centre of the Republic of Slovenia in Ljubljana in August 2012. This manual meets the needs of schools for additional knowledge in the field of operational planning and implementation of the pedagogical process. The introductory chapters first elaborate on certain theoretical concepts, and then they give description of the procedures for planning and implementing the learning situation. One specific situation is given in the material.  
For: advisors, teachers, the wider expert public in the field of education.
9. **Brief Manual on Effective Promotion of the Vocational Education:** translation and adaptation of the Slovenian publication *Brief Manual on Effective Promotion of Vocational Education*, which was published in August 2010 by the Vocation Education Centre of the Republic of Slovenia. It contains short guidelines and recommendations for presenting and promoting the vocational education – from how to cooperate with the media, to instructions how to set up a web page and post contents on it.  
For: advisors, directors, teachers, especially for the advisors in schools, social partners (chambers, company, municipalities, etc.).

All materials are available on CD, see Annex D1-D9.

For more information on the project:  
<http://www.csoo.edu.mk>







Project  
implemented by:

