



Флексибилно и агилно образование на возрасни за намалување на невработеноста

Во рамки на програмата Еразмус + „Промоција на нови можности за образование на возрасни на локално ниво“, проект бр.2021-1-LV01-KA210-ADU-000034001 партнерите од Македонија и Летонија во изминатите месеци работеа на изработка на препораки кои преставуваат сублимат од спроведените анкети, интервјуа и дискусии со засегнатите страни и подготвија национални извештаи и компаративни анализи со цел да ги идентификуваат потребните активности неопходни за зајакнување на структурите за координација и управување со образованието за возрасни ориентирани кон иднината на локално и национално ниво.

Во Скопје на зедничка средба, релевантните чинители и засегнати страни како Директорката на Центарот за образование на возрасни, советници од Центарот за образование на возрасни, Директорот на центарот за стручно образование и обука, претставници од Општина Аеродром, кариерни советнички, сопственици на центри за обука и обучувачи на возрасни, претставник од Министерството за труд и социјална политика како и од Агенцијата за вработување учествуваа во креирањето на препораките кои не само би придонеле за унапредување на образованието на возрасни, туку и би помогнале во остварување на стратешките цели како што се намалување на невработеноста на локално ниво и обука на соодветни кадри во зависност на потребите на бизнисите застапени во одредена општина.

Дел од препораките се:

- 1) **Децентрализација на образованието за возрасни:** Во моментот, образованието на возрасни во Македонија е надгледувано од Центарот за образование на возрасни, јавна институција формирана од владата, чија задача е да придонесе за социо-економските потреби на земјата, да одговори на барањата на пазарот на трудот и да ги поддржува поединците во нивниот личен развој. Меѓутоа, со транзиција на координацијата на образованието на возрасни кон општините, може да се воспостави подиректна врска помеѓу потребите на локалните бизниси, локалната Агенција за вработување и невработените возрасни лица.
- 2) **Формализација на неформално образование и признати сертификати за вештини:** Центарот за стручно образование и обука може да одигра клучна улога во поддршката за усовршување на невработените возрасни лица во Македонија. За да се олесни овој процес, центарот може да биде овластен да издава стручни сертификати за вештини кои поединците можеби ги стекнале преку информални



работни места или самообразование. Ова препознавање на искуствата за информално учење може да доведе до поголеми можности за возрасните повторно да влезат на пазрот на труд или да напредуваат во нивните кариери, а истовремено да промовира поинклузивна и разновидна економија. Преку признавање и вреднување на вештините и знаењата што поединците ги носат со себе, оваа иницијатива би можела да помогне да се премости јазот помеѓу барањата на пазарот на труд и постојната работна сила, што на крајот ќе биде од корист и за поединците и за пошироката економија.

- 3) **Формирање на специјализиран сектор или центар во рамките на Агенцијата за вработување на локално ниво:** Канцеларијата треба да дејствува како се'-во-едно образовен и кариерен центар за развој, обезбедувајќи програми за обука, работилници и ресурси за да им помогне на барателите на работа да ги подберат своите вештини и да најдат можности за вработување. Со комбинирање на овие услуги, канцеларијата може да понуди сеопфатен пристап за поддршка на поединците во нивното патување во кариерата, од развој на вештини до барање работа.
- 4) **Основање на локални и/или регионални центри за кариера:** Градењето силни врски помеѓу регионалните канцеларии на Агенцијата за вработување, локалните бизниси и давателите на услуги за образование на возрасни може да има значително влијание врз обезбедувањето дека програмите за образование на возрасни се приспособени на специфичните потреби на пазарот на трудот. Со заедничко работење со бизнисите и Агенцијата за вработување, давателите на услуги за образование за возрасни можат подобро да ги разберат вештините и компетенциите кои моментално се барани. Овие информации потоа може да се користат за дизајнирање и реализација на програми за обука кои ќе ги опремуваат возрасните со потребното знаење и експертиза за да ги пополнат овие позиции. Во исто време, локалните бизниси можат да имаат корист од поквалификувана работна сила која е подобро опремена за да ги задоволи нивните потреби.
- 5) **Зајакнување на социјалната кохезија и да се промовира ангажманот на заедницата.** Со здружување на различни засегнати страни и актери, овој пристап може да го олесни споделувањето на знаењето и соработката, што на крајот ќе доведе до поефективни и одржливи иницијативи за образование на возрасни.
- 6) **Завршување на процесот на воспоставување ефективен систем за валидација:** Центарот за образование на возрасни моментално имплементира систем за валидација на неформално учење, кој може да го поддржи препознавањето на стекнатите вештини и да ја подобри нивната преносливост.



- 7) **Да се подобри обезбедувањето програми за развој на вештини**, било да е тоа во почетното или континуираното образование и обука, за да се совпаднаат секторите што се прошируваат и потребите на учениците на регионално ниво. Структурната реформа на системот за стручно образование и обука во Македонија, меѓу другото, предвидува и формирање на регионални центри за стручно образование и обука како центри за зајакнување на врските помеѓу образованието и светот на работа и обезбедување образование и обука во согласност со регионалниот и локалниот пазар на трудот, потребите и одговорот на потребите за надградба/нова вештина на возрасните. Регионалната динамика, во смисла на растечки или опаѓачки сектори, варира, а нивото и релевантноста на образованието се клучни фактори за вработување. Можностите за развој, како што се инвестициите во инфраструктурата, може да поттикнат одредени сектори и доста брзо да ги променат вештините и образовните профили кои се барани. Затоа, понудата за образование треба да биде доволно флексибилна и агилна за да одговори на ваквите промени.
- 8) **Советниците за развој на кариера играат клучна улога во подготовката и обуката на координаторите за образование на возрасни**. Тие можат да обезбедат насоки и поддршка во идентификувањето на потребите за обука на поединци и бизниси во заедницата. Со работа со советници за развој на кариера, координаторите за образование на возрасни можат да развијат подобро разбирање за пазарот на труд, трендовите во индустријата и вештините на следење на побарувачката. Советниците за развој на кариера, исто така, можат да обезбедат увид во ефективни методи и техники за обука што може да се користат за да им помогнат на возрасните ученици да стекнат нови вештини и знаења. Тие можат да помогнат во дизајнирањето на програми за обука кои се прилагодени на потребите на различни ученици, земајќи ги предвид нивните постојни знаења и стилови на учење. Дополнително, советниците за развој на кариера можат да обезбедат поддршка во области како што се пишување резимеа, вештини за интервјуирање и стратегии за барање работа. Со соработка со кариерни советници, координаторите за образование на возрасни можат да понудат сеопфатна поддршка на учениците во текот на нивното патешествие за развој на кариерата, од стекнување вештини до вработување. Генерално, улогата на кариерните советници е клучна во подготовката и обуката на координаторите за образование на возрасни и нивниот придонес може да помогне да се осигури дека учениците ќе добијат најдобра можна поддршка и обука за да ги постигнат своите цели во кариерата.