



СТОПАНСКА КОМОРА  
НА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА  
ECONOMIC CHAMBER  
OF NORTH MACEDONIA

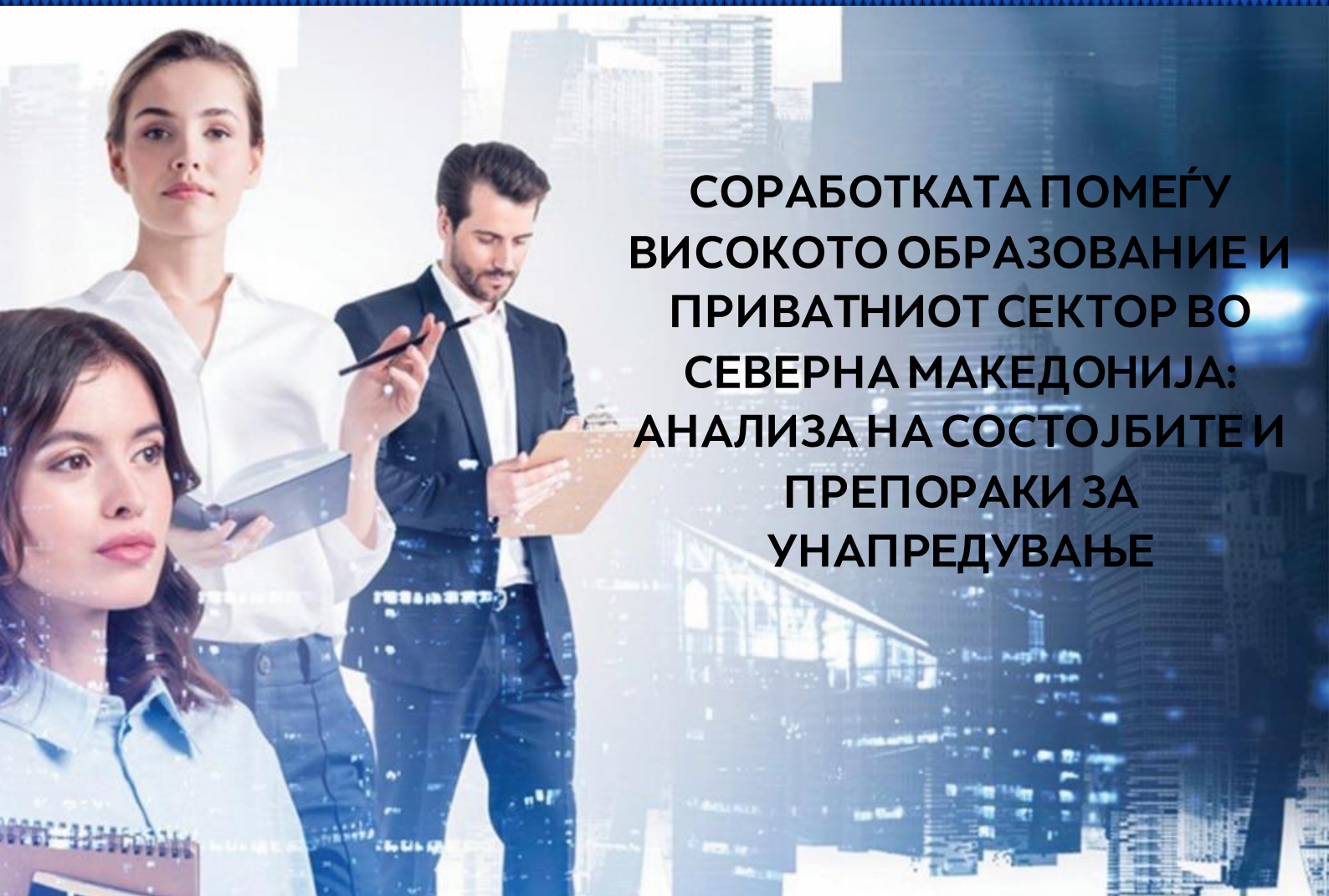


**HELVETAS**



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Swiss Agency for Development  
and Cooperation SDC



# СОРАБОТКАТА ПОМЕЃУ ВИСОКОТО ОБРАЗОВАНИЕ И ПРИВАТНИОТ СЕКТОР ВО СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА: АНАЛИЗА НА СОСТОЈБИТЕ И ПРЕПОРАКИ ЗА УНАПРЕДУВАЊЕ

Јуни 2026 година  
Скопје



Публикацијата „Соработката помеѓу високото образование и приватниот сектор во Северна Македонија: Анализа на состојбите и препораки за унапредување“ е изработена од страна на Стопанска комора на Северна Македонија за потребите на Проектот Образование за вработување во Северна Македонија – E4E@mk, поддржан од Владата на Швајцарија.

Автори:

м-р Михајло Донеv,  
м-р Наташа Јаневска,  
м-р Игор Тасевски,  
д-р Татјана Штерјова Душковска

Лектор: Ана Азеска

Графичка обработка: Стево Серафимов

Ставовите изразени во публикацијата се на авторите и не мора да се совпаѓаат со мислењата и со политиката на проектот, односно со оние на организациите што го применуваат проектот и на донаторот.

## СОДРЖИНА

<b>РЕЗИМЕ</b> .....	<b>5</b>
<b>I. ВОВЕДНИ НАПОМЕНИ</b> .....	<b>7</b>
<b>II. АНАЛИЗА НА ПАЗАРОТ НА ТРУД ВО РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА, 2025 СО ПОСЕБЕН АКЦЕНТ НА МЛАДАТА ПОПУЛАЦИЈА (15–29 ГОДИНИ)</b> .....	<b>10</b>
1. МЕТОДОЛОШКИ ПРИСТАП .....	10
2. СОСТОЈБА - генерална оценка .....	10
3. СОСТОЈБИ КАЈ МЛАДАТА ПОПУЛАЦИЈА (15–29 ГОДИНИ) .....	11
3.1 Апсолутни броеви по возрастни подгрупи, 2025.....	11
3.2 Стапки по возрастни подгрупи – споредба 2024 vs 2025.....	12
4. ДЕТАЛНА АНАЛИЗА – ГРУПА 20–24 ГОДИНИ.....	13
4.1 Структура на групата .....	13
4.2 Невработеноста во групата 20–24 години .....	14
4.3 Тренд 2024 → 2025.....	15
4.4 Неактивноста – скриена криза .....	15
4.5 Внатрешен јаз – петгодишна разлика .....	16
5. КОМПАРАТИВНА АНАЛИЗА: МАКЕДОНИЈА vs ЕВРОПСКА УНИЈА .....	17
6. КЛУЧНИ НАОДИ.....	18
7. ЗАКЛУЧОЦИ.....	19
<b>III. ПРЕГЛЕД НА НОРМАТИВНАТА РАМКА</b> .....	<b>20</b>
1. МЕТОДОЛОШКИ ПРИОД.....	20
2. ПРЕГЛЕД НА НОРМАТИВНАТА РАМКА.....	20
2.1. Претходно уредување на практичната настава во македонското законодавство .....	20
2.2. Важечко уредување со Законот за високо образование од 2018 година.....	22
2.3. Нова Стратегија за образование 2026 – 2032.....	24
2.4. Нов Закон за високо образование .....	25
3. КОМПАРАТИВЕН ПРЕГЛЕД - ЗАКОНСКА РЕГУЛАТИВА ЗА РЕАЛИЗАЦИЈА НА ПРАКТИЧНАТА НАСТАВА ВО ВИСОКОТО ОБРАЗОВАНИЕ ВО РЕПУБЛИКА СРБИЈА, РЕПУБЛИКА СЛОВЕНИЈА, СОЈУЗНА РЕПУБЛИКА ГЕРМАНИЈА И ХОЛАНДИЈА.....	26

3.1. Република Србија.....	26
3.2. Република Словенија.....	27
3.3. Сојузна Република Германија.....	29
3.4. Кралство Холандија.....	32
4. ЗАКЛУЧНИ СОГЛЕДУВАЊА И ПРЕПОРАКИ.....	33
<b>IV. КВАЛИТАТИВНА И КВАНТИТАТИВНА АНАЛИЗА НА СОРАБОТКАТА ПОМЕЃУ ВИСОКООБРАЗОВНИТЕ ИНСТИТУЦИИ И ПРИВАТНИОТ СЕКТОР.....</b>	<b>36</b>
1. МЕТОДОЛОШКИ ПРИОД.....	36
2. ПРОФИЛ НА ИСПИТАНИЦИТЕ.....	37
2.1. Компании.....	37
2.2 Универзитети.....	37
2.3 Студенти.....	37
3. ТЕКОВНА СОСТОЈБА НА СОРАБОТКАТА.....	38
3.1 Перспектива на компаниите.....	38
3.2 Перспектива на универзитетите.....	38
3.3 Перспектива на студентите.....	39
4. ИДЕНТИФИКУВАНИ СЛАБОСТИ.....	39
4.1 Институционални и системски слабости.....	39
4.2 Слабости поврзани со практичната настава.....	39
4.3 Слабости во усогласувањето на вештините.....	40
4.4 Слабости во функционирањето на кариерните центри.....	40
5. КВАНТИТАТИВНА АНАЛИЗА НА ПЕРЦЕПЦИИТЕ.....	40
5.1 Перцепции на компаниите.....	40
5.2 Перцепции на универзитетите.....	41
5.3 Перцепции на студентите.....	42
6. КОМПАРАТИВНА АНАЛИЗА.....	42
6.1 Заеднички прашања – Видливо заедничко јадро (ВЗЈ).....	42
6.2 Скриени заеднички конструкти (СЗК).....	43
7. МОЖНОСТИ И ПРЕПОРАКИ ЗА УНАПРЕДУВАЊЕ.....	44
7.1 Практична настава на реално работно место.....	44
7.2 Заедничко креирање и ревизија на студиски програми.....	44
7.3 Вклучување на експерти од компаниите во наставата.....	45
7.4 Истражување, иновации и студентски проекти.....	45
7.5 Кариерни центри и посредување.....	45
7.6 Стратешко и институционално ниво.....	45



8. МОДАЛИТЕТИ НА СОРАБОТКА.....	46
9. ЗАКЛУЧОЦИ.....	47
Прилог: Квантитативно резиме.....	48
<b>V. ЗАКЛУЧНИ СОГЛЕДУВАЊА ОД АНАЛИЗАТА.....</b>	<b>50</b>
<b>VI. ИЗВОРИ.....</b>	<b>52</b>
<b>VII. АНЕКСИ.....</b>	<b>54</b>
Прилог 1: Методолошка рамка за спроведување на квантитативното истражување .....	54
<b>Прилог 2: Анкетен прашалник за универзитети.....</b>	<b>60</b>
<b>Прилог 3: Анкетен прашалник за студенти .....</b>	<b>65</b>
<b>Прилог 4: Анкетен прашалник за компании.....</b>	<b>70</b>
<b>Прилог 5: Протокол за структурирано интервју за проценка на соработката помеѓу терцијарното образование и приватниот сектор .....</b>	<b>76</b>
Прашања за интервју за претставниците од студентските организации .....	76
Прашања за интервју за претставниците од високото образование .....	77
Прашања за интервју за претставниците од приватен сектор .....	78

## РЕЗИМЕ

Во услови на динамични економски промени и сè поизразена потреба од квалификувана и подготвена работна сила, практичната обука претставува клучен сегмент во процесот на создавање кадри кои поседуваат применливи знаења и вештини. Поврзувањето на академското знаење со реалните бизнис процеси овозможува студентите да стекнат релевантно искуство, полесно да се интегрираат на пазарот на труд и да одговорат на конкретните потреби на компаниите. Воедно, ваквата соработка придонесува и за подобро усогласување на наставните програми со барањата на економијата, што е од суштинско значење за долгорочен одржлив развој.

Оваа анализа претставува сеопфатен преглед на состојбата со соработката помеѓу терцијарното образование и приватниот сектор во Северна Македонија, со особен фокус на практичната работа, заснован на анализа на пазарот на труд во земјава, анализа на нормативната рамка, како и квалитативно истражување спроведено со три клучни засегнати страни — претставници на универзитети, студентски организации и работодавачи — комбинирано со квантитативни наоди добиени преку структурирана анкета, спроведена во периодот помеѓу 18 и 20 мај 2026 година со учество на 23 испитаника.

Анализата ги идентификува главните слабости на постоечкиот систем, ги нотира можностите за унапредување и предлага конкретни препораки и модалитети за воспоставување на поодржлив, пофункционален и взаемно корисен модел на соработка. Крајната цел е создавање на услови во кои дипломираните студенти ќе бидат реално подготвени за пазарот на трудот, а македонската економија ќе има на располагање кадар со релевантни вештини.

### Централниот наод на истражувањето може да се сведе на следново:

Соработката постои, но не произведува резултати соодветни на вложениот напор. Практиканството и кариерните настани се воспоставени форми кај сите три страни, но повеќе се сведуваат на индивидуализирани иницијативи, отколку на структуриран и функционален систем. Дополнително, подлабоките механизми на соработка — заедничко создавање на студиски програми, истражувачки партнерства, структурирано менторство и институционална двонасочна комуникација — остануваат исклучок, а не правило.

Токму тој јаз меѓу формалното постоење на соработката и нејзината суштинска вредност го дефинира проблемот кој оваа анализа го адресира.

Квантитативната анализа регистрира значаен перцептивен расчекор во однос на подготвеноста на дипломираните студенти: додека универзитетите ја оценуваат умерено позитивно ( $M=3.50$ ), компаниите ( $M=2.50$ ) и самите студенти ( $M=2.43$ ) ја рангираат значително пониско. Оваа разлика не е само бројка — таа ја одразува фундаменталната неусогласеност помеѓу академскиот систем на вредности и практичните очекувања на работодавачите, и токму таа неусогласеност е јадрото на проблемот кој мора да се реши.

Она што дава основ за оптимизам е тоа дека сите три страни — компаниите, универзитетите и студентите — конзистентно изразуваат висока подготвеност и очекување за подобрување на соработката во наредниот период ( $M=4.0-4.20$ ). Тоа е ретка можност: волјата постои. Она што недостасува се конкретните институционални, финансиски и законодавни механизми кои ќе ги трансформираат тие намери во одржлива соработка.

Оваа анализа содржи препораки насочени кон надминување на идентификуваните слабости и воспоставување поцврста и пофункционална врска помеѓу високообразовните институции и приватниот сектор. Крајната цел е создавање одржлив механизам преку кој образовниот систем ќе продуцира кадри со знаења, вештини и компетенции усогласени со актуелните и идните потреби на стопанството, придонесувајќи за поголема конкурентност на компаниите и подобра вработливост на младите.

## I. ВОВЕДНИ НАПОМЕНИ

Соработката меѓу академскиот и стопанскиот сектор одамна е препознаена како еден од клучните механизми за намалување на јазот помеѓу она што образовниот систем го произведува и она што пазарот на трудот реално го бара. Во Северна Македонија, овој јаз останува широк и тешко мерлив, иако ниту едната страна не го негира неговото постоење. Прашањето не е дали проблемот постои, туку зошто досегашните обиди за негово надминување не дале задоволителни резултати.

Во услови на сè поголема неусогласеност помеѓу понудата за вештини и високообразовни квалификации и барањата на пазарот на труд, како и интензивниот одлив на високообразовниот кадар од земјава, (околу 40% или повеќе од една третина од високо образованите луѓе заминале да живеат и работат во странство)<sup>1</sup> што доведува до недостаток на човечки капитал со високообразовни квалификации, потребни се промени во високото образование преку системска интеграција на практичната настава на реално работно место и заедничко креирање на студиските програми со бизнис заедницата според потребата од релевантни вештини и квалификации.

Практичната настава во високото образование, особено во последната деценија, станува сè поактуелна како резултат на економските и социолошки фактори, како и под влијание на феноменот на глобализацијата, либерализацијата на пазарот на стоки и услуги, имплементацијата на Европскиот кредит трансфер систем и Болоњската декларација и на зголемената мобилност на студентите низ Европа и светот.

Практичната настава во високото образование денес не претставува само дополнување на теоретската настава, туку неопходен предуслов за создавање кадар кој ќе биде подготвен веднаш да одговори на потребите на пазарот на трудот. Во услови на брзи технолошки промени, дигитализација и постојано менување на барањата на компаниите, знаењето стекнато исклучиво преку теорија повеќе не е доволно. Потребни се млади луѓе кои, покрај академското знаење, поседуваат и практични вештини, способност за решавање проблеми, тимска работа и адаптивност во реална работна средина.

Токму затоа, практичната настава треба да биде суштински дел од високото образование. Преку практична настава, стажирање, работа на реални проекти и директна соработка со компании, студентите добиваат можност да го

<sup>1</sup> Конечен извештај од ревизијата на успешност на тема „Ефективност на мерките за спречување на одливот на високообразовни и стручни кадри“, Државниот завод за ревизија, 2023 година.

применат стекнатото знаење во пракса, да се соочат со реалните предизвици во професијата и да изградат професионални компетенции уште за време на студирањето. На овој начин се намалува јазот помеѓу образовниот систем и потребите на стопанството.

За компаниите, ваквиот пристап значи можност навремено да препознаат и подготват идни кадри согласно сопствените потреби, додека за студентите тоа претставува полесен премин од образованието кон вработувањето. Практичната настава придонесува и за поголема самодоверба кај младите, подобро разбирање на работните процеси и развој на професионална одговорност.

Вклучувањето на претставници од бизнис-заедницата при креирање на студиските програми овозможува јасно дефинирање на потребните вештини и компетенции согласно потребите на пазарот на труд, а реализацијата на практичната настава кај работодавач, како дел од студиските програми, претставува еден од клучните механизми за унапредување на применливоста на стекнатите знаења и развој, како на практичните вештини кај студентите, така и на меките вештини (решавање проблеми, тимска работа, лидерство, критичко размислување).

Македонските студенти се соочуваат со долг и релативно тежок процес на премин од образование кон пазарот на труд. Квалитетот на студиските програми влијае и на квалитетот и соодветноста на работните места на дипломираните студенти. Во 2020 година, само 63,5% од македонските студенти на возраст 20-34 години биле вработени до 3 години по дипломирањето, што е далеку пониско од европскиот просек од 83,7%.<sup>2</sup> Постои релативно висока хоризонтална и вертикална неусогласеност на стекнатото образование и работните места на дипломците, а поддршката за полесна транзиција кон пазарот на труд е слаба. Според неодамна спроведената студија на Светска банка<sup>3</sup> (за генерацијата дипломци од 2022/23), вкупната вработеност на дипломците е 70,1%, но дури 19,3% се наоѓаат во категоријата NEET (не се ниту вработени, ниту во образование или обука). Овие наоди укажуваат дека покрај проширувањето на пристапот, суштински е неопходно унапредување на квалитетот и релевантноста на студиските програми за да се обезбеди подобро усогласување со потребите на пазарот на труд и повисок квалитет на работните места.<sup>4</sup>

Во состојба кога соодветната регулаторна рамка е во процес на менување, со цел соодветно нормирање и валоризирање на практичната настава во рамки

<sup>2</sup> Евростат, достапно на:

[https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/edat\\_lfse\\_24\\_\\_custom\\_18040057/default/table](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/edat_lfse_24__custom_18040057/default/table).

<sup>3</sup> World Bank (2025). Insights from Higher Education Graduate Tracer Survey in North Macedonia.

<sup>4</sup> Стратегија за образование 2026 – 2032 со Акциски план 2026 – 2028, достапна на следниот линк [strateski-dokumenti-mon-file-A3ci.pdf](#).

на високообразовниот процес, но и проширување на можностите за соработка помеѓу високото образование и приватниот сектор, оваа анализа има за цел да ги претстави наодите од анализата на пазарот на труд во Северна Македонија, прегледот на нормативната рамка, компаративен преглед, како и согледувањата од спроведената структурирана анкета и реализираните фокус-групи со претставниците на трите засегнати страни - универзитетите, студентските организации и приватниот сектор. Истражувањето комбинира неколку методолошки пристапа — длабински квалитативен увид преку интервјуирани фокус групи со претставници од трите целни групи, и структурирана анкета спроведена помеѓу 18 и 20 мај 2026 година со вкупно 23 испитаника. Квалитативните наоди — засновани на ставовите на претставниците од универзитетите, студентски организации и претставниците на компании — нудат длабок и нијансиран увид кој одлично се надополнува со квантитативните резултати, со цел да понудат јасен приказ на постојните форми на соработка, воочување на моменталните состојби, лоцирање на клучните предизвици и тесни грла „bottlenecks“, како и предлагање на конкретни решенија и препораки за нивно понатамошно унапредување.

## II. АНАЛИЗА НА ПАЗАРОТ НА ТРУД ВО РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА, 2025 СО ПОСЕБЕН АКЦЕНТ НА МЛАДАТА ПОПУЛАЦИЈА (15–29 ГОДИНИ)

### 1. МЕТОДОЛОШКИ ПРИСТАП

Состојбата на пазарот на трудот е еден од клучните индикатори за развиеноста на секое општество. Посебно значаен показател е вработеноста и невработеноста кај младата популација, со оглед што структурната невработеност кај младите не претставува само економски, туку и социјален проблем — таа директно влијае на животниот стандард, иновационата способност и долгорочниот демографски развој на државата.

Предметнава анализа на пазарот на трудот во нашава земја, се темели на расположливите податоци од Анкетата за работната сила на Државниот завод за статистика (ДЗС), како официјален извор на информации за случувањата на пазарот на трудот. Целта на ова истражување е да се согледаат состојбите и движењата во делот на големината, структурата и карактеристиките на активното и неактивното население и клучните показатели на пазарот на трудот, со посебен фокус на возрастните групи 15–19, 20–24 и 25–29 години — популацијата која во најголем дел се состои од средношколци, студенти и скоро дипломирани лица. Анализата вклучува и компаративна димензија со просекот на Европската унија.

### 2. СОСТОЈБА - генерална оценка

Состојбата на пазарот на трудот во 2025 година е без позначајни промени во однос на истата од 2024 година. Вкупно, работоспособното население од 1.517.408 лица, кое е составено од сите лица на возраст од 15 до 79 години, во 2025 година е на истото ниво од претходната 2024, како и активното население со раст од само 0,5%. и неактивното население со намалување од 0,2%.

Табела 1: Работоспособно население и економска активност — вкупно, 2025

	2024	2025
Вкупно работоспособно население (15+)	1.515.306	1.517.408
Активно население	792.779	796.399

	2024	2025
Вработени	694.506	704.617
Невработени	98.273	91.782
Неактивно население	722.527	721.010

Стапката на невработеност се намалила за 0,9 процентни поени во споредба со 2024, достигнувајќи 11,5% — најниска вредност во последниве години. Сепак, само 46,4% од работоспособното население е вработено, а речиси половина — 721.010 лица — останува неактивна.

Табела 2: Клучни сџајки — сџоредба 2024 vs 2025

Стапка	2024	2025	Промена
Стапка на активност	52,3%	52,5%	▲ +0,2 пп
Стапка на вработеност	45,8%	46,4%	▲ +0,6 пп
Стапка на невработеност	12,4%	11,5%	▼ -0,9 пп
Неактивно население	722.527 лица	721.010 лица	▼ -1.517 лица

Извор: Државен завод за сџајисџика — Максџај база, 2025

## 3. СОСТОЈБИ КАЈ МЛАДАТА ПОПУЛАЦИЈА (15–29 ГОДИНИ)

### 3.1 Апсолутни броеви по возрастни подгрупи, 2025

Табела 3: Рабојосџособно население 15–29 џодини

Возраст	Вкупно	Активни	Вработени	Невработени	Неактивни
15–19	101.247	10.592	6.225	4.367	90.655
20–24	105.560	54.268	39.552	14.715	51.293
25–29	108.064	82.546	67.761	14.785	25.518
15–24 вкупно	206.807	64.860	45.777	19.082	141.948

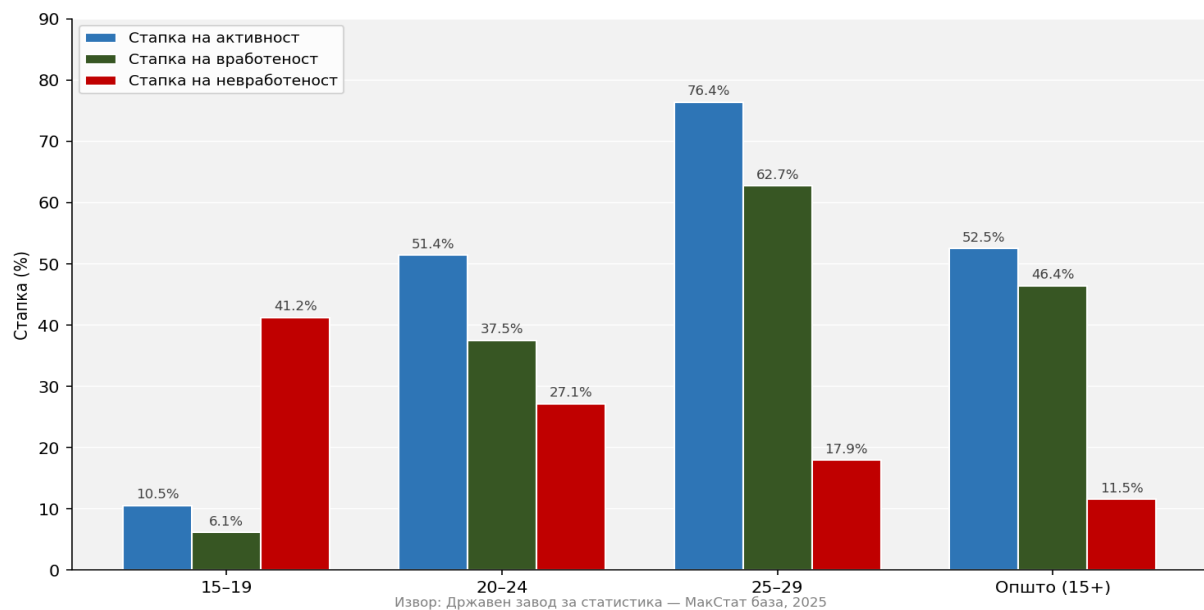
Извор: Државен завод за сџајисџика — Максџај база, 2025

## 3.2 Стапки по возрастни подгрупи – споредба 2024 vs 2025

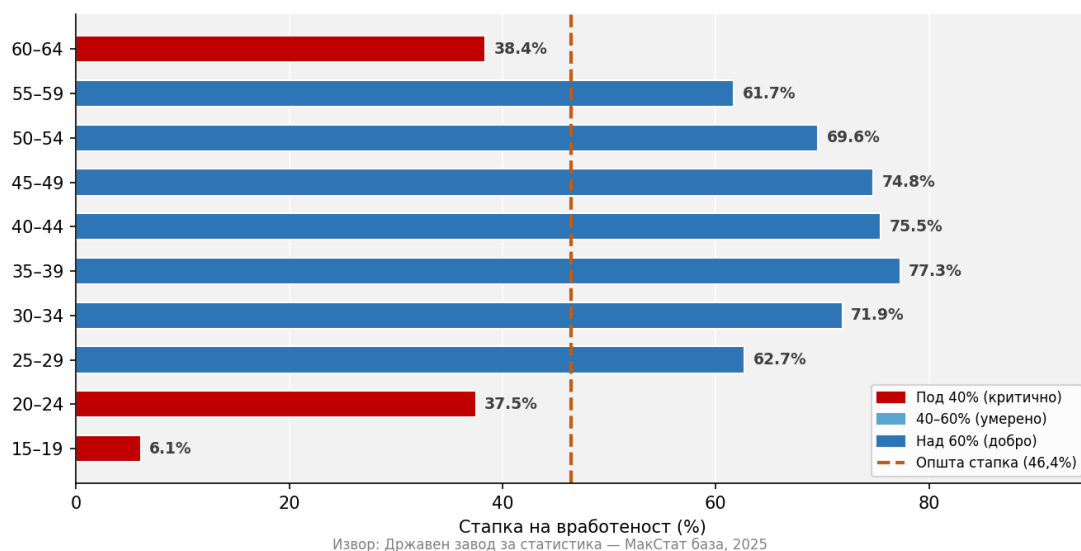
Табела 4: Сџајки на активност, вработеност и невработеност – млади

Возраст	Ст. активност 2024→2025	Ст. вработеност 2024→2025	Ст. невработеност 2024→2025
15–19	8,5% → 10,5%	5,1% → 6,1%	40,3% → 41,2% ▲
20–24	50,7% → 51,4%	36,9% → 37,5%	27,2% → 27,1% ▼
25–29	77,2% → 76,4%	62,4% → 62,7%	19,2% → 17,9% ▼
15–24 вкупно	30,2% → 31,4%	21,4% → 22,1%	29,0% → 29,4% ▲
Општо (15+)	52,3% → 52,5%	45,8% → 46,4%	12,4% → 11,5% ▼

Извор: Државен завод за сџајистџика – Максџај база, 2025



Графикон 1: Сџајки на активност, вработеност и невработеност по возрастни групи, Македонија 2025



Графикон 2: Слика на вработеност по возрастни групи — Македонија 2025

## 4. ДЕТАЛНА АНАЛИЗА — ГРУПА 20–24 ГОДИНИ

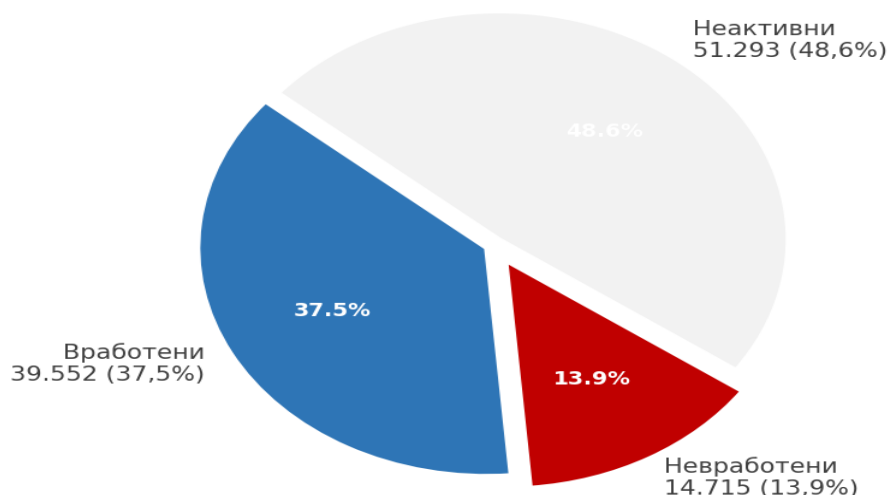
### 4.1 Структура на групата

Групата 20–24 години брои вкупно 105.560 лица и претставува најкритичниот сегмент на пазарот на трудот. Ова е популацијата која во голема мера студира или штотуку дипломирала — и токму поради тоа нејзината состојба е директен одраз на врската помеѓу образовниот систем и пазарот на труд.

Табела 5: Детална структура на групата 20–24 години, 2025

Категорија	Број на лица	% од групата	Интерпретација
Вработени	39.552	37,5%	Само секое трето лице има работа
Невработени	14.715	13,9%	Активно бараат, но не наоѓаат работа
Неактивни	51.293	48,6%	Не работат, не бараат (студенти/неактивни)
ВКУПНО	105.560	100%	—

Извор: Државен завод за статистика — МакСтат база, 2025



Извор: Државен завод за статистика — МакСтат база, 2025

Графикон 3: Структура на популацијата 20–24 години — Македонија 2025

## 4.2 Невработеноста во групата 20–24 години

Стапката на невработеност од 27,1% значи дека од секои 100 лица кои активно бараат работа на возраст 20–24, дури 27 не можат да најдат. Во апсолутни бројки — 14.715 млади лица активно бараат работа, но остануваат без неа.

Посебно загрижувачки е фактот дека оваа стапка е 2,36 пати повисока од општата стапка на невработеност (11,5%). Тоа значи дека да се биде млад во Македонија — само по себе — е мерлив ризик фактор на пазарот на труд, независно од квалификациите.

Табела 6: Споредба невработености и вработености — Македонија vs ЕУ, млади и оштии

Индикатор	Македонија 2025	ЕУ просек 2025	Разлика
Невработеност 15–24	29,4%	-15,0%	▲ +14,4 пп
Невработеност 20–24	27,1%	-16–17%	▲ +10–11 пп
Вработеност 20–24	37,5%	-55–58%	▼ -17–20 пп
Вработеност општо 20–64	63,7%	76,1%	▼ -12,4 пп
Невработеност општо	11,5%	-5,9%	▲ +5,5 пп

Извор: ДЗС — МакСтат база 2025; Eurostat Employment annual statistics 2025 (EU-LFS, April 2026)

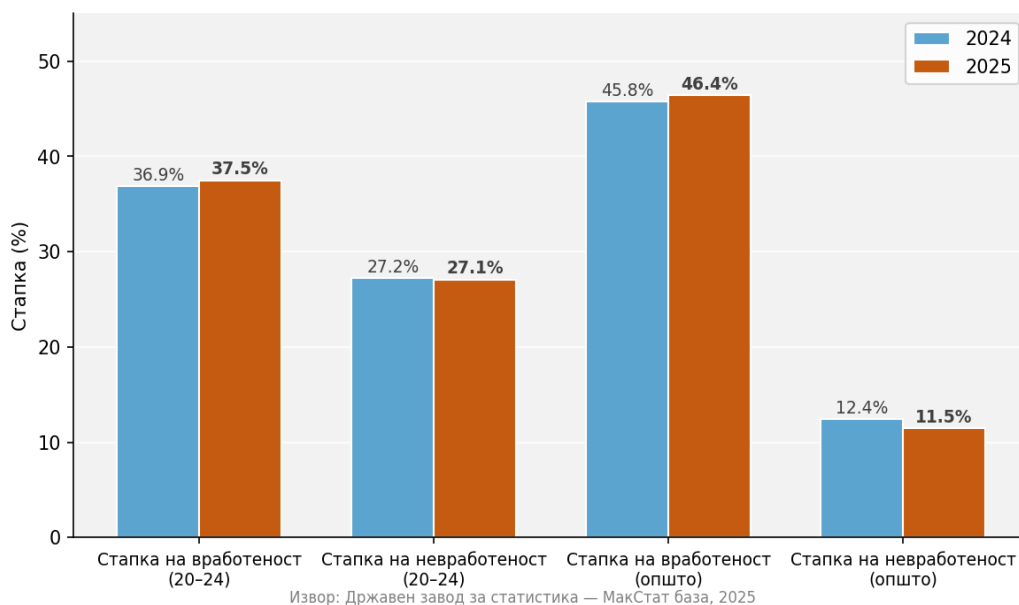
## 4.3 Тренд 2024 → 2025

Табела 7: Промени во згрупања 20–24, 2024 vs 2025

Индикатор	2024	2025	Промена	Оценка
Стапка на вработеност	36,9%	37,5%	▲ +0,6 пп	Позитивно
Стапка на невработеност	27,2%	27,1%	▼ -0,1 пп	Минимално
Вработени (апс.)	~38.500*	39.552	▲ ~+1.000	Бавно
Невработени (апс.)	~15.200*	14.715	▼ --500	Недоволно

\*Пресметано врз основа на сџајкиџе и вкунџиоџ број во згрупања за 2024

Позитивниот тренд постои, но е минимален. Намалувањето на невработеноста за само 0,1 процентен поен во текот на цела година покажува дека пазарот на трудот ги апсорбира новите дипломирани со исклучително бавно темпо. При ваква динамика, без структурни реформи, за да се достигне просекот на ЕУ (~16%) би било потребно повеќе од едно десетлетие.



Графикон 4: Сџорегба 2024 vs 2025 — згрупа 20–24 и оџшџи сџајкиџе

## 4.4 Неактивноста — скриена криза

Дури 51.293 лица на возраст 20–24 (48,6% од групата) се целосно неактивни — не работат и не бараат работа. Голем дел се студенти на додипломски студии, додека останатите се лица кои од различни причини се повлекле од пазарот на труд.

Според ДЗС<sup>5</sup>, во академската 2024/2025 година на прв циклус на студии се запишани 53.535 студенти. Споредено со 51.293 неактивни лица во групата 20–24, ова укажува дека огромен дел од неактивните во оваа возрасна група се студенти кои не работат паралелно со студирањето — практика која е стандардна во западноевропските земји.

## 4.5 Внатрешен јаз — петгодишна разлика

Табела 8: Споредба по погзрупи — јаз во генерацијата

Возраст	Вработеност	Невработеност	Неактивност	Статус
15–19	6,1%	41,2%	89,5%	Критично
20–24	37,5%	27,1%	48,6%	Загрижувачко
25–29	62,7%	17,9%	23,6%	Умерено
Општо	46,4%	11,5%	47,5%	Референтна вредност

Јазот помеѓу групата 20–24 и 25–29 е огромен — во само пет години стапката на вработеност скока од 37,5% на 62,7%, а невработеноста паѓа од 27,1% на 17,9%. Ова укажува на две работи:

- Прво, пазарот на труд ги апсорбира младите, но со значително задоцнување по дипломирањето.
- Второ, транзицијата од образование кон вработување е бавна, неорганизирана и без системска поддршка — периодот 20–24 е изгубена можност за голем дел од оваа генерација.

<sup>5</sup> Извор: Државен завод за статистика — Запишани студенти на високите стручни школи и факултетите, академска 2024/2025 година (прв циклус на студии), објавено 2025

## 5. КОМПАРАТИВНА АНАЛИЗА: МАКЕДОНИЈА vs ЕВРОПСКА УНИЈА

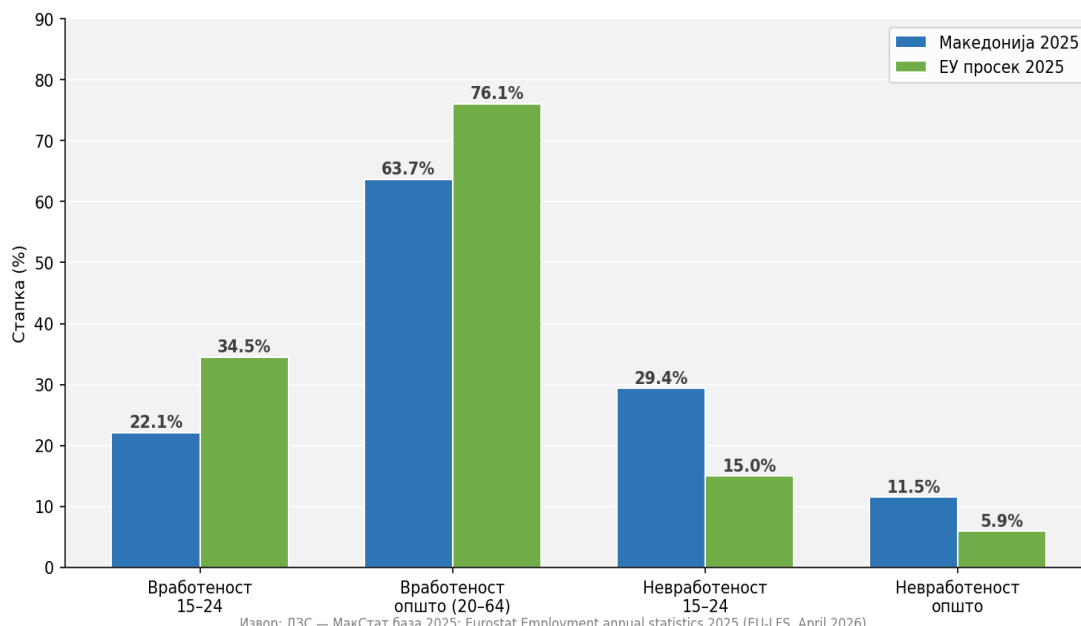
Споредбата со просекот на Европската унија ги открива длабочините на структурниот јаз и нуди факти за разбирање на реалната позиција на Македонија.

Табела 9: Сјоредба Македонија – ЕУ, клучни йоказашели, 2025

Индикатор	Македонија 2025	ЕУ просек 2025	Разлика (процентни поени)
Вработеност – вкупно (20–64)	63,7%	76,1%	▼ –12,4 пп
Вработеност – млади 15–24	22,1%	34,5%	▼ –12,4 пп
Невработеност – вкупно	11,5%	–5,9%	▲ +5,5 пп
Невработеност – млади 15–24	29,4%	–15,0%	▲ +14,4 пп
Вработеност (20–64) vs ЕУ цел 2030 (78%)	▼ –14,3 пп	▼ –1,9 пп	МКД дополнително заостанува за 12,4 пп

Извор: ДЗС – МакСтат база 2025; Eurostat Employment annual statistics 2025 (EU-LFS, April 2026)

Апсолутниот јаз е огромен: невработеноста кај младите во Македонија (29,4%) е речиси двојно повисока од просечната невработеност кај младите во ЕУ (–15,0%) – разлика од 14,4 процентни поени. Дополнително, стапката на вработеност во Македонија од (63,7%) заостанува за 12,4 пп зад стапката на вработеност во ЕУ, или пак, за 14,3 пп од целта на ЕУ за 2030 година (достигнување на стапка на вработеност од 78%), каде ЕУ во моментот е само за 1,9 пп под нивната цел. Тоа значи дека Македонија заостанува за повеќе од десет години зад европскиот напредок.



Графикон 5: Македонија vs ЕУ йросек – клучни йоказашели, 2025

## 6. КЛУЧНИ НАОДИ

### Наод 1 – Структурна невработеност кај младите е системски проблем.

Стапката на невработеност кај групата 15–24 (29,4%) е повеќе од двапати повисока од општата стапка (11,5%). Ова не е конјунктурна, туку структурна појава — пазарот не е способен да ги апсорбира новите влезови во работната сила.

### Наод 2 – Групата 20–24 е критична точка на транзиција.

Ова се лицата кои излегуваат или штотуку излегле од образовниот систем. Нивната стапка на невработеност (27,1%) директно ја потврдува централната теза дека јазот помеѓу образовниот аутпут и потребите на пазарот на труд е реален и мерлив.

### Наод 3 – Половина генерација е надвор од пазарот.

48,6% неактивност во групата 20–24 значи дека скоро секое второ лице на оваа возраст не работи и не бара работа активно. Паралелното студирање и работење — стандардна практика во ЕУ — кај нас е исклучок, а не правило.

### Наод 4 – Транзицијата образование→работа е системски неуредена.

Петгодишниот јаз во вработеноста помеѓу групите 20–24 (37,5%) и 25–29 (62,7%) покажува дека периодот непосредно по дипломирањето е критична точка во која системот не нуди никаква конкретна поддршка. Младите се препуштени на самостојно снаоѓање.

### Наод 5 – Јазот со ЕУ не се затвора со тековното темпо.

Со подобрување од само 0,1 пп годишно во невработеноста кај групата 20–24, потребни се повеќе од десет години само за да се достигне денешниот просек на ЕУ — кој во меѓувреме и самиот се подобрува.

### Наод 6 – 14.715 млади лица чекаат на прилика за вработување која доаѓа премногу бавно.

Овие лица активно бараат работа. Тие се мотивирани, достапни и спремни. Проблемот не е во нивната волја — проблемот е во системот: нема структурирани механизми за посредување, кариерните центри не функционираат оптимално, а компаниите ги немаат алатките за системско вклучување на скоро дипломирани студенти

## Наод 7 – Македонија значително заостанува зад ЕУ.

Стапката на невработеност кај младите во Македонија (29,4%) е речиси двојно повисока од просекот на ЕУ (~15,0%), а стапката на вработеност кај младите 15–24 е за 12,4 процентни поени пониска (22,1% vs 34,5%). Без структурни реформи, јазот не се затвора — тој се продлабочува релативно.

## 7. ЗАКЛУЧОЦИ

Анализата на пазарот на трудот во Македонија за 2025 година ги потврдува постоечките структурни слабости во однос на вработеноста на младите. Иако општите индикатори бележат скромно подобрување — стапката на вработеност пораснала на 46,4%, а невработеноста паднала на 11,5% — состојбата кај младите останува алармантна и системски нерешена.

Групата 20–24 години, која во голема мера се состои од сега дипломирани лица, е најсимптоматична: со стапка на невработеност од 27,1% и само 37,5% вработени, оваа група јасно покажува дека образовниот систем не произведува кадар подготвен за непосредна вработеност. Компаративната анализа со ЕУ просекот ја потврдува длабочината на проблемот — македонската младинска невработеност е речиси двојно повисока од просекот на ЕУ.

За да се затвори овој јаз, неопходни се конкретни институционални, образовни и законодавни интервенции: задолжителна практична настава, заедничко креирање на студиски програми со приватниот сектор, функционални кариерни центри и систематско следење на вработувањето на дипломираните студенти. Волјата кај сите засегнати страни постои — недостасуваат механизмите кои ќе ги претворат намерите во одржлива промена.

## III. ПРЕГЛЕД НА НОРМАТИВНАТА РАМКА

### 1. МЕТОДОЛОШКИ ПРИОД

Главна цел на анализата е да се направи преглед на правните и практичните аспекти на имплементацијата на практичната настава во високото образование во нашата земја и споредбена анализа на правната рамка и практична имплементација на практична настава во високото образование со други европски земји. Беше разгледувана законската регулатива и искуствата од две земји од регионот, како Србија и Словенија, блиски до нашиот образовен систем и на две земји кои имаат традиција на дуалното образование и со ниска стапка на невработеност на младите лица, како Германија и Холандија.

За потребите на истражувањето и подготовка на Извештајот беше направена:

- анализа на националното законодавство;
- компаративен преглед на правни рамки и практики во 4 европски земји;
- преглед на универзитетски практики и нормативи;
- преглед на постоечки добри практики од дуалното образование во средното стручно образование.

Добрите практики за практична настава во високото образование во овие земји, како и нивната законска уреденост на практичната настава во високото образование, можат да бидат добра основа за системско уредување на реализацијата на практичната настава во високото образование во нашата земја, што на долг рок ќе влијае на подигање на квалитетот на стекнатите знаења и вештини и на создавање систем каде квалификацијата навистина ќе претставува одраз на стекнатите компетенции.

### 2. ПРЕГЛЕД НА НОРМАТИВНАТА РАМКА

#### 2.1. Претходно уредување на практичната настава во македонското законодавство

Македонија во моментот нема системски обврска за практична настава за сите студиски програми. Постои ограничена примена на иницијативно ниво од

поединечни факултети, без национални стандарди, регистар или сертификација на ментори.

Иако нормативните рамки во минатото многу поконкретно и директно ја уредувале практичната настава како составен дел од образовниот процес<sup>6</sup>, а со воведувањето на Европскиот кредит трансфер систем практичната работа ја уредува како составен дел од студиската програма<sup>7</sup>, во 2008 година нормирана е обврската за задолжително остварување на практична настава како составен дел од студиската програма.

Имено, членот 99 став 16 од Законот за образование од 2008 година<sup>8</sup> предвидуваше дека студентот во секоја студиска година **задолжително посетува практична настава која не може да биде пократка од 30 дена како еден од условите за запишување на наредната студиска година**. Со Правилникот за начинот и условите за организирање на практична настава за студентите<sup>9</sup>, уредени беа детали во однос на реализацијата на практичната настава, предвидувајќи дека практичната настава не може да трае помалку од еден ниту повеќе од осум часа во денот, при што **предвидена е активна улога за високообразовните институции во спроведувањето на практичната настава**.

Имено, Правилникот уредува дека од страна на високообразовната институција се обезбедуваат услови во соработка со соодветни субјекти за изведување на практичната настава, а дека во текот на реализацијата на практичната настава студентот треба да е под надзор на ментор од високообразовната установа, кој одговара за успешно реализирање на практичната настава. Дополнително, уредено е дека пред почетокот на практичната настава од страна на високообразовната институција се известува студентот и му се издава документ-потврда за негово упатување до организацијата-установата каде ќе се реализира наставата, потпишана од деканот/директорот, која треба да биде вратена по завршувањето на практичната настава заверена од организацијата-установата.

Во согласност со член 45, став 7 од истиот закон во рамките на универзитетите беа формирани центри за кариера, со надлежност за организирање на практичната настава. Практично, основната функција на овие центри била **да обезбедат поддршка во процесот на организирање и на**

<sup>6</sup> На пример, Законот за насоченото образование ("Службен весник на СРМ", бр. 16/85, 29/86, 7/88, 12/90, 18/89, 12/90, 29/90, 11/91 и "Службен весник на Република Македонија" бр. 40/91 и 14/95) уредувал дека образовно-работната практика ја остваруваат учениците и студентите со учество во работниот процес со кој се постигнуваат воспитно-образовни цели и задачи и се остваруваат производствени, услужни и други работни задачи, при што образовно-работната практика опфаќа: практична настава, професионална практика, производна работа, феријална практика, стажирање и друго (член 27), а организациите на здружениот труд се должни да учествуваат во реализирањето на плановите и програмите за образование-работната практика со обезбедување на соодветни работни задачи за учениците и студентите, потребен број наставници и инструктори, производствени работилници и други средства за настава и обука (член 28). Дополнително, уредено било дека вкупниот број часови за наставата по задолжителните програми за Воспитно-образовната дејност и образовно-работната практика во насоченото образование, предвидени со плановите и програмите за воспитно-образовната дејност, може да изнесува најмногу 30 часа неделно, а вкупниот број часови за факултативните и други програми, може да изнесува најмногу четири часа неделно (член 81).

<sup>7</sup> Закон за високото образование („Службен весник на Република Македонија“ бр. 64/2000, 49/2003, 113/2005 и 51/2007), член 2 точка 19.

<sup>8</sup> Закон за високото образование, „Службен весник на Република Македонија“, бр. 35/2008; 103/2008; 26/2009; 83/2009; 99/2009; 115/2010; 17/2011; 51/2011; 123/2012; 15/2013; 24/2013; 41/2014; 116/2014; 130/2014; 10/2015; 20/2015; 98/2015; 145/2015; 154/2015; 30/2016; 120/2016 и 127/2016

<sup>9</sup> „Службен весник на Република Македонија“, бр. 120/2010

**спроведување на практичната настава на реално работно место**, која ќе биде компатибилна со студиската програма од соодветните области и на потребите на студентите, со цел подготовка на кадар со стручни вештини и компетенции, кој ќе биде оспособен да работи на современите технологии и да применува иновативни техники. Преку практичната настава, студентот ќе има можност да ја почувствува организациската структура на самата компанија или организација за полесно прилагодување по вработувањето.

## 2.2. Важечко уредување со Законот за високо образование од 2018 година

Во постојната законска регулатива, **Закон за високото образование**<sup>10</sup>, во ниту еден член не е предвидена обврска за реализација на практична настава на студентите на реално работно место. Исклучок претставува член 147, кој се однесува на студиите поврзани со вршење на регулирани професии (лекар, медицинска сестра, акушерка, доктор по ветерина, фармацевт и архитект), кај кои практична настава е задолжителна согласно со прописите на Европската Унија.

Примери:

Член 147, став 1, точка 2 *Специјализирана програма за медицина оџфака теоретска и практична настава на универзитет или на универзитетска болница или, каде што е соодветно, усџанова за здравствена нега, одобрена за таа цел од страна на министерството надлежно за работите од областа на здравството“.....*

Член 147, став 1, точка 5 *„Специјализираната стоматолошка програма оџфака теоретска и практична настава во универзитетски клинички центар одобрена за таа цел од страна на министерството надлежно за работите од областа на здравството“;*

Тоа укажува дека практичната настава, освен за регулираните професии, не е задолжителен дел од студиските програми за останатите професии. Покрај тоа, не постои подзаконски акт или национален стандард за организација на практичната настава, што остава простор за различно толкување и нерамномерна имплементација на ниво на универзитети и факултети.

Дополнително, во важечкото решение променета е и улогата и поставеноста на **Центрите за кариера** во тој систем - тие повеќе ја немаат првичната улога, туку нивната улога се сведува на водење евиденција на дипломирани студенти (алумни) и организација на саеми за кариера на факултетот/универзитетот каде што се формирани.

Кога станува збор за практична настава на работодавач, веднаш треба да се укаже на разграничување на поимот „*практикант*“ од поимот „*студент кој*

<sup>10</sup> („Службен весник на Република Македонија“ бр. 82/18 и „Службен весник на Република Северна Македонија“ бр. 178/21, 58/24 и 124/25).

реализира *ѓрактѓична настава*“. Практикантската работа е регулирана со **Законот за практиканство**<sup>11</sup> каде што „*ѓрактѓиканѓ*“ е лице кое веќе има завршено определено образование и врши практикантска работа кај работодавач со цел да се стекне со практични знаења и вештини што ќе му помогнат да ја подобри вработливоста на пазарот на трудот за разлика од студентот кој реализира практична настава во текот на образовниот процес.

Нормативната празнина на терен, определени високообразовни институции, тргнувајќи од реалните потреби, ја пополнуваат со сопствени иницијативи.

Така, тргнувајќи од фактот дека интересот за практичната настава се повеќе расте, како во сферата на приватниот, така и во сферата на јавниот сектор, голем број факултети, особено техничките и факултетите за природни науки, на своја иницијатива, воспоставуваат соработка со бизнис-заедницата и организираат практична настава. Таа најчесто се реализира на крајот на летниот семестар, во траење од еден месец.

Од причина што практичната настава во високото образование не е системски регулирана, дел од факултетите каде се реализира практичната настава, со цел да ѓ дадат поголема вредност и да поттикнат посериозен пристап кај студентите за нејзината реализација, практичната настава ја интегрирале како модул во студиските програми и ѓ доделиле определен број ЕКТС кредити во согласност со *Правилникоѓ за мѓѓоголоѓијаѓа, сѓангардиѓѓе и ѓосѓаѓкаѓа за акредиѓација на високообразовниѓе усѓанови и за акредиѓација на сѓудискаѓа ѓроѓрама*<sup>12</sup>, член 7, став 16 - Усогласеност на теоретската и практичната настава со целите на студиската програма.

Примери:

- Земјоделски факултет, УГД, Штип и
- Факултет за информатички и комуникациски технологии, УКЛО, Битола.

Во други случаи, реализацијата на практичната настава е поставена како услов за пријавување или одбрана на дипломска работа, како што е примерот со Машински факултет, УКИМ, Скопје.

При увидот во правните акти на некои високообразовни установи, беше забележано дека како правна основа за изработка на поединечните акти за интерно уредување и прецизирање на условите и начинот за реализирање на практичната настава на студентите, се користи *Правилникоѓ за начиноѓ и условиѓѓе за орѓанизирање на ѓрактѓична настава за сѓуденѓиѓѓе*, кој кој е произлезен од предходниот (сега веќе вон сила) Закон за високото образование, и не е во согласност со новата правна рамка. При тоа, некои од високообразовните институции (Универзитетот „Св. Климент Охридски“ од Битола) имаат изработено интерен *Правилник за уредување на начиноѓ и формаѓа за изведување на ѓрактѓична настава*, кој може да послужи како **добра**

<sup>11</sup> „Службен весник на РС Македонија“ број 98/19 и 103/2021.

<sup>12</sup> „Службен весник на Република Северна Македонија“ бр. 256/2022.

**основа за идно системско уредување на практичната настава во високото образование.**

## 2.3. Нова Стратегија за образование 2026 – 2032

Во март 2026 година, усвоена беше новата Стратегија за образование 2026 – 2032 со Акциски план 2026 – 2028<sup>13</sup>, која во однос на високото образование, уредува неколку клучни стратешки измени, кои беа иницирани од страна на Стопанската комора на Северна Македонија, на барање на бизнис заедницата, вклучувајќи го и прашањето за практичната настава.

Во областа на високото образование, Стратегијата се стреми кон системска модернизација на високото образование и научно-истражувачкиот систем преку зголемување на релевантноста на студиските програми, одржливо финансирање и јакнење на човечките и инфраструктурните капацитети, како и преку развој на иновациони екосистем што го поврзува академскиот сектор со економијата, поттикнува научна продукција, интернационализација и трансфер на знаење и технологии.

Во приоритетната област 7 Високо образование, наука и иновации, предвидена е и мерката - Подобрување на поврзаноста на високото образование со пазарот на трудот, која помеѓу останатото, предвидува активности за подобрување на регулативата за практична работа: задолжителна практична работа, валоризација на практичната работа со ЕКТС, обука за ментори во компании.

Мерката соодветствува на барањата на бизнис заедницата, преточени преку иницијативите на Комората, практичната настава во компаниите да се третира како суштински дел од студиите преку која студентите стекнуваат не само стручни, туку и меки вештини (решавање проблеми, тимска работа, лидерство, критичко размислување), поради што е потребно системско уредување на реализацијата на практичната настава. Предлозите од страна на Комората, се однесуваат на барањето практичната настава да се реализира во текот на секоја академска година и да се третира како посебен модул во студиските програми со доделен определен број кредити и вреднување на постигнатите стручни вештини кај студентите од страна на работодавачот, што ќе придонесе до зголемување на сериозноста на студентите за нејзина реализација и практичната настава станува задолжителен дел од студиската програма.

<sup>13</sup> Достапна на следниот линк [strateski-dokumenti-mon-file-A3ci.pdf](#)

## 2.4. Нов Закон за високо образование

Во моментот на подготовка на оваа анализа, во финални стадиуми е процесот на донесување на нов Закон за високото образование. Нацрт-Законот за високо образование<sup>14</sup> уредува повеќе прашања кои недостасуваа во важечката законска рамка.

Имено, предложениот член 132 уредува дека:

„ (5) Практичната настава во рамки на задолжителните наставни предмети во втората половина од студиите на прв циклус студии се одвива каде што е применливо и изнесува од 20% до 40% од наставните активности и по правило се реализира надвор од високообразовната установа, во соработничкиот, јавниот сектор или други релевантни институции.

(6) Практичната настава во задолжителните наставни предмети за подготвување каде што е поа применливо може да се изведува како дуално образование под менторство на стручни лица од реалниот сектор и ментор од соодветната студиска програма на универзитетот.“

Како и во важечкиот закон, Нацрт-законот уредува посебни услови и критериуми за спроведување на практичната настава во студиските програми со кои се стекнуваат квалификации за вршење на регулирани професии.

Дополнително, со Нацрт-законот се враќаат и надлежностите на Центрите за кариера во однос на спроведувањето на практичната настава – членот 67 став 1 од Нацрт-законот уредува дека:

„Центрите за кариера се формираат заради организирање на практична настава за студентите со цел поврзување на студентите со приватниот и јавниот сектор, за подготвување на стручен кадар кој ќе применува современи иновативни техники и технологии во наставата.“

Дополнително, Нацрт-законот го уредува и концептот на „дуално образование во високото образование“ како модел на студирање во кој се интегрира академската настава на високообразовната установа со практична обука во јавниот или приватниот сектор, со цел студентите да стекнат знаења и професионални вештини потребни на пазарот на трудот.

<sup>14</sup> Достапен на следниот линк:

[https://ener.gov.mk/Default.aspx?item=pub\\_regulation&subitem=view\\_reg\\_detail&itemid=116593](https://ener.gov.mk/Default.aspx?item=pub_regulation&subitem=view_reg_detail&itemid=116593)

### 3. КОМПАРАТИВЕН ПРЕГЛЕД - ЗАКОНСКА РЕГУЛАТИВА ЗА РЕАЛИЗАЦИЈА НА ПРАКТИЧНАТА НАСТАВА ВО ВИСОКОТО ОБРАЗОВАНИЕ ВО РЕПУБЛИКА СРБИЈА, РЕПУБЛИКА СЛОВЕНИЈА, СОЈУЗНА РЕПУБЛИКА ГЕРМАНИЈА И ХОЛАНДИЈА

При споредбена анализа со одредени земји во регионот и пошироко, како што се Република Србија (земја која не е членка на ЕУ) и Република Словенија, (земја, членка на ЕУ) и земји со долга традиција во спроведување на практична настава (обука) на реално работно место, како што се Германија и Холандија - може да се заклучи дека практичната настава кај работодавач е соодветно регулирана, особено кога станува збор за стручните студии.

#### 3.1. Република Србија

##### ▪ Правна рамка

Во рамките на анализата на правната рамка и практика при реализација на практичната настава во високото образование во Србија земени се во предвид следниве документи:

- Законот за високо образование;
- Законот за дуалниот модел на студии во високо образование и
- Правилникот за измена и дојолнување на Правилникот за стандардите и условите за акредитација на студиските програми.

Според основниот Закон за високото образование<sup>15</sup>, во делот кој се однесува на обемот на студиите, се наведува:

*„Вкупно ангажирање на студентите се состои од активна настава (предавања, вежби, практики, семинари, и др.), самостојна работа, колоквиуми, испити, изработка на завршни работи, студентска пракса, доброволна работа во локална самоуправа и други видови на ангажирање“.*

Ова укажува дека студентската пракса е предвидена како дел од студентскиот процес. Дополнително, во член 96, став 5, е пропишано дека студентската пракса може да се реализира како составен дел од студентската програма или од воннаставните активности.

Понатаму, Србија има донесено посебен Закон за дуалниот модел на студии во високото образование<sup>16</sup> со кој системски се уредува реализацијата на

<sup>15</sup> Закон о високом образовању, „Службен гласник Републике Србије“, бр. 88/2017, 73/2018, 27/2018 – др.закон, 67/2019, 6/2020 – др.закон, 11/2021 – автентично толкување, 67/2021, 67/2021 - др. закон, 76/2023 и 19/2025.

<sup>16</sup> Закон о дуалном моделу студија у високом образовању, „Службен гласник Републике Србије“, бр. 66/2019.

практичната настава кај работодавач (терминолошки во Законот: учење преку работа). Со овој закон детално се пропишани:

- целите на дуалното образование,
- организацијата и условите за спроведување на практичната настава;
- реализација, односно каде и како ќе се реализира практичната настава;
- местото, обемот и периодот на реализација на учењето преку работа;
- формите на соработката помеѓу високообразовните институции и работодавачите;
- уредувањето на меѓусебните односи помеѓу високообразовната установа, работодавачот и студентот и
- улогата на менторите кај работодавачите во реализацијата на практичната настава.

Правна основа за акредитација на ваквите програми по дуален модел на студии се наоѓа во Правилникот за стандардите и постапката за акредитација на студиските програми<sup>17</sup> каде се наведуваат специфичните критериуми за студиските програми кои вклучуваат практична настава кај работодавач.

#### ▪ **Практична имплементација**

Учењето преку работа е интегриран дел од студиската програма и предвидува одреден број на ЕКТС кредити.

Во практика, Република Србија веќе има воспоставено неколку пилот-програми на дуални студии, особено во областа на техничките и применетите науки, при што студентите дел од студиите реализираат во реално работно опкружување во соработка со стопанската комора и компании. За поддршка на овој модел, државата обезбедува институционална и финансиска поддршка преку: јавни повици за вклучување на работодавачи, субвенции и поддршка за сертификација на ментори, како и поддршка за капацитетите на високообразовните установи.

Посебна улога во процесот има Националното тело за акредитација (NAT), кое воспостави посебни процедури за акредитација на програми со дуален карактер, каде се проценуваат и условите кај работодавачите (како опременост, број и квалитет на ментори, соработка со високообразовната установа и др.).

## 3.2. Република Словенија

Република Словенија е една од земји која има најдетална регулатива поврзани со практичната настава, но и со студентската работа. Таа им овозможува на студентите да работат до 40 часа неделно. Преку студентската

<sup>17</sup> Правилник о стандардима и поступку за акредитацију студијских програма „Службен гласник Републике Србије“, бр. 8/2026.

работа државата го поттикнува стекнувањето работно искуство пред дипломирањето и го зајакнува студентскиот буџет.

#### ▪ Правна рамка

Практичната настава во високото образование во Република Словенија е регулирана преку:

1. *Законоџ за високо образование*
2. *Посебни џравилници*
3. *Мрежа на џосредници (стџудентџски сервиси) – сервис за џоддршка на студентџите за реализација на џрактична настава и стџудентџска настава.*

Во основниот Закон за високото образование<sup>18</sup>, реализацијата на практичната настава на реално работно место е регулирана во член 37, став 2, каде што се наведува:

*„Стџудентџскиџе џроџрами за додџломски стџудии оџфакааџ минимум 20, а најмноџо 30 часа џредавања, семинари и вежби неделно и 30 недели џодишно. Доколку стџудентџскиџа џроџрама вклучува џрактична обука, вклучувањето на работџа на стџудентџскиџе не смее да надмине 40 часа неделно и 42 недели џодишно.“*

Таа се спроведува врз основа на Правилник за реализација на пракса<sup>19</sup> кој се донесува интерно, во рамките на високообразовните институции. Со правилникот се дефинирани условите, начинот и времетраењето на спроведување на практичната настава, како и обврските што ќе ги има факултетот, работодавачот, менторот и студентот, менторот за практична настава од факултетот, носителот на практичната обука (работодавачот) и стручните служби на факултетот во реализацијата на практичната настава.

#### ▪ Практична имплементација

За академските студии кои се нудат на универзитите во Словенија, практичната настава не е задолжителна и може да се реализира на иницијатива на високообразовната установа. Сепак, на поголем број на универзитети кои нудат академски студии, истата се реализира.

Кај стручните студии, практичната настава **е задолжителна** и се реализира во последниот семестар од студиите: кај тригодишните студии тоа е шестиот семестар, а кај четиригодишните - осмиот семестар и се вреднува со определен број на кредити.

Практичната настава се реализира врз основа на **трипартитен договор, потпишан од: студентот, високообразовната установа и работодавецот** во кој се регулирани правата и обврските. Истата, се спроведува под менторство на

<sup>18</sup> Zakon o visokem šolstvu, „Uradni list Republike Slovenije“, št. 32/12 – uradno prečiščeno besedilo, 40/12 – ZUJF, 57/12 – ZPCP-2D, 109/12, 85/14, 75/16, 61/17 – ZUPŠ, 65/17, 175/20 – ZIUOPDVE, 57/21 – odl. US, 54/22 – ZUPŠ-1, 100/22 – ZSZUN, 102/23 in 56/25 – ZViS-1

<sup>19</sup> Види на пример - Pravilnik o izvajanju prakse študentov Fakultete za uporabne družbene študije v Novi Gorici, dostapen na [https://www.fuds.si/wp-content/uploads/2025/09/Pravilnik-o-izvajanju-prakse-studentov\\_-30.9.2019-1.pdf](https://www.fuds.si/wp-content/uploads/2025/09/Pravilnik-o-izvajanju-prakse-studentov_-30.9.2019-1.pdf).

професори од високообразовната установа и ментори од компаниите/организациите каде што се изведува практичната настава. Менторите се одговорни за насочување, поддршка и за оценување на студентите.

Практичната настава (пракса) се реализира според програма, план и цели кои се усогласени меѓу студентот, носителот на практична обука (работодавачот) и факултетот. Таа мора да биде прилагодена на целите на студиската програма и да овозможи стекнување практични знаења и вештини (член 18 од Правилникот), според квалификацијата што се стекнува. По завршување на реализацијата на практичната настава, таа се оценува од страна на менторот во компанијата (преку чек листа) и од страна на менторот на факултетот преку Извештајот за работниот ангажман на студентот.

Реализацијата на практичната настава во компанија е услов за пријавување и одбрана на дипломскиот труд. Во многу случаи, во координација со работодавачот каде што студентот ја реализира практичната настава, задачата за дипломскиот труд има можност да ја работи во самата фирма на реален проблем од работењето на компанијата.

Значајно е да се напомене дека во студиските програми, и за стручните, и за академските студии, се предвидени предмети каде што полагањето испит може да се состои од решавање проблемски задачи (во вид на семинарска работа) и презентирање на решението пред стручна комисија за која се добива оценка за самиот предмет.

### 3.3. Сојузна Република Германија

Германскиот високообразовен систем<sup>20</sup> нуди бројни можности за комбинирање на теоретското академско образование со развој на практични вештини и знаења. Практичната настава претставува важен и интегриран дел од студиите, особено во контекст на **дуалниот модел на образование, како и на универзитетите за применети науки и на техничките универзитети.**

#### ▪ Правна рамка

Правната рамка за практичната настава во високото образование е воспоставена преку различни закони и подзаконски акти, со цел обезбедување стандарди и квалитет во високото образование. Поради федералната структура во Германија, регулирањето се врши на две нивоа:

1. **Рамковен закон за високото образование (Hochschulrahmengesetz)<sup>21</sup>** кој ја утврдува структурата и општата рамка за високото образование во Германија, вклучувајќи ги степените на образование (бакалауреат, магистерски и докторски студии), критериумите за акредитација и за

<sup>20</sup> <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/national-education-systems/germany/higher-education>

<sup>21</sup> Достапен на <https://www.gesetze-im-internet.de/hrg/BJNR001850976.html>

обезбедување квалитет, како и формите на практична настава (обука) како дел од студиските програми.

2. **Закони за високото образование на покраинско ниво (Landeshochschulgesetze)** - секоја од 16-те сојузни покраини се одговорни за високото образование и имаат сопствен закон за високото образование со кој се уредуваат:

- условите за упис на студенти;
- структурата на студиските програми и кредитниот систем;
- регулативи за полагање на испитите (Prüfungsordnungen);
- признавањето на странски квалификации;
- финансирање на високообразовните установи и
- специфичните аспекти од практичната настава (обука).

3. **Правилници за практична настава на ниво на универзитетите (Prüfungsordnungen)** – секој универзитет преку свои интерни правилници детално ги дефинира условите за практична настава: времетраење, ЕКТС кредити, менторство и признавање на претходно искуство.

#### ▪ **Практична имплементација**

Практичната компонента е интегрирана во студиските програми преку различни форми:

1. **Дуален модел во високо образование** – Овој модел комбинира академско учење и практична работа во компании. Студентите истовремено се **запишани на универзитетот и се вработени во компанија**, и наизменично следат предавања и работат во индустриско опкружување. Тие се менуваат на секои 3 месеци (3 месеци имаат теорија и 3 месеци пракса). Вообичаено имаат **формален договор за вработување**. Овој модел најчесто се применува во програмите за бизнис администрација, инженерство, информатика и социјална работа.
2. **Практични семестри (Praxissemester)** – Оваа форма која подразбира **задолжителен практичен семестар е карактеристична за стручните студии**, особено застапена во програмите на универзитетите за применети науки и техничките универзитети. Се **реализира во компанија или институција, обично во 5-тиот или 6-тиот семестар**. Практичните модули се вреднуваат преку ЕКТС кредити. Во овој семестар, студентите се обидуваат да го аплицираат своето теоретско знаење во реални работни услови во компании.
3. **Модул за практична обука** – Примената на оваа форма е вградување модули за практична обука во студиските програми и вклучуваат практична работа како дел од редовните студиски обврски. Овие модули се вреднуваат со ECTS кредити.

4. **Соработка со индустрија и јавни институции – Оваа форма подразбира воспоставување партнерства** на универзитетите со компании, болници, училишта или јавни служби. Студентите се два дена на студии, а 3 дена реализираат практична обука со менторска поддршка. Практичната обука е структурирана и претставува дел од наставен план, кој е акредитиран. Практичната обука се вреднува со одреден број на ЕКТС кредити. Соработката со индустријата и високообразовните установи е активна и компаниите се вклучени во ко-креирањето на студиските програми.

Студиските програми што се нудат на техничките универзитети и универзитетите за применети науки се силно ориентирани кон практичната настава<sup>22</sup>, со акцент на поврзување на научно-академската обука и практичната работа.

Студиските програми се дизајнирани да ги задоволат професионалните барања за вештини и компетенции, независно од циклусот на студии (прв или втор циклус), но со задолжително исполнување на академските барања и стандарди за осигурување на квалитетот.

Практичната настава е **задолжителна компонента**, вградена во студиските програми, особено во техничките и инженерските дисциплини. Често се реализира **преку соработка со компании**, со кои универзитетите имаат формализирани договори за соработка со компаниите.

Практичната настава се реализира наизменично – дел во високообразовната установа, дел во компанија и може да трае од еден до неколку семестри, во зависност од конкретната студиска програма. Овој систем овозможува студентот да студира и да работи истовремено, во компанија. Процесот е координиран помеѓу три страни: високообразовната установа, работодавачот и студентот.

Реализацијата на практичната настава во компанија е услов за пријавување и одбрана на дипломскиот труд.

И универзитетите кои нудат академски студии кои се фокусирани на теоретско знаење и се ориентирани кон истражување, овозможуваат практична компонента, најчесто насочена кон научно-истражувачка работа. Студентите се подготвуваат за научна кариера преку учество во истражувачки проекти и активности.

Стопанската комора учествува во верификацијата на компанијата и во надзорот на реализацијата за практична настава.

<sup>22</sup> <https://www.mygermanuniversity.com/articles/dual-study-programs-in-germany>

## 3.4. Кралство Холандија

Практичната настава во Холандија претставува суштинска компонента на високото образование, особено во рамките на стручните студии.

### ▪ Правна рамка

Практичната настава е регулирана преку комбинација од законска рамка, институционални политики и со трудовото право. Според Законот за високо образование и истражување<sup>23</sup>, член 7, став 13, студиските програми се **должни да вклучуваат соодветна практична подготовка за професијата**, што подразбира и практична настава. Секоја високообразовна институција самостојно ги утврдува правилата за практична настава преку:

1. *Правилник за образование и испити;*
2. *Прирачник за практична настава – во кој се дефинираат времетраењето, начинот на следење и системот за оценување)*

Институцијата за акредитација гарантира дека сите студиски програми ги исполнуваат пропишаните стандарди за квалитет, вклучително и практичната компонента.

### ▪ Практична имплементација

Програмите за стручни студии се силно ориентирани кон пазарот на труд.

Практичната настава е **задолжителна** компонента во стручните студиски програми и целосно интегрирана во наставниот план. Таа се реализира во компании, институции од јавниот сектор и организации, каде што студентот е ангажиран на полно работно време во период од 5 до 6 месеци. **Обемот на практичната настава изнесува 20-30 ЕКТС** и подлежи на вреднување на постигнатите резултати од учење.

За време на практичната обука, студентите добиваат менторска поддршка од страна на работодавецот, како и супервизија од универзитетот. Практичната настава се оценува врз основа на: финален извештај, евалуација од работодавачот и супервизорот и презентација на резултатите од учењето што ги постигнал.

**Во академските (истражувачки) студии, практичната настава не е задолжителна, но може да биде вклучена во зависност од природата на програмата.** Често се реализира преку истражувачки проекти или соработка со индустрија (особено во области како инженерство и биотехнологија).

Според регулативата од областа на трудовото право во Холандија, во рамките на стручните студии каде има задолжителна реализација на практичната настава за студентите, не постои законска обврска за финансиски надомест,

<sup>23</sup> Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek, достапен на <https://wetten.overheid.nl/BWBR0005682/2026-01-01>

бидејќи таа се смета за дел од програмата која се изучува. Сепак, поединечни компании, можат да нудат надомест или стипендии, во зависност од своите политики.

Практичната настава се реализира врз основа на **трипартитен договор, потпишан од: студентот, високообразовната установа и работодавецот.** Договорот опфаќа: цели на учење (вештини и компетенции што треба да ги развие студентот согласно со студиската програма), критериуми за оценување и начинот на вреднување преку кредити, одговорностите на сите страни, вклучително и осигурување и надзор.

Реализацијата на практичната настава е услов за одбрана на дипломскиот труд.

## 4. ЗАКЛУЧНИ СОГЛЕДУВАЊА И ПРЕПОРАКИ

Компаративната анализа го покажа следното:

Земја	Правна рамка	Моделна практична настава	Вклученост на работодавачот	Договорен однос	Општи карактеристики
Македонија	Закон за високо образование	Задолжителна за регулираните професии/ Факултативна за другите студии	Слаба/ад хок	Договор-работодавач/студент	Не е системски регулирана; Нема ментори; Нема стандарди за реализација
Србија	Закон за високо образование; Закон за дуален модел на студии во високото образование; Правилник	Задолжителна за дуалниот модел на студии	Менторска поддршка	Трипартитен договор	Законски регулирана, Акредитација на студиските програми по дуален модел на студии
Словенија	Закон за високо образование; Правилник	Интегрирана во стручните студии (задолжителна)/ факултативна на академските студии; Според програма, план и цели, усогласени меѓу студентот работодавачот и факултетот	Силна вклученост; Менторска поддршка (последниот семестар од студиите)	Трипартитен договор	Законски регулирана; Интерни правилници на универзитетите; Стимулирана, Услов за одбрана на дипломски труд; Оценување.
Германија	Рамковен закон за високото образование; Закони за високото образование на	Задолжителна за стручните студии; Интегрирана во студиските програми; Различни форми на	Интегрирани ментори -3 месеци студии, -3 месеци практична обука во команија	Трипартитен договор	Законски регулирана; Јасна поделба на одговорности; Услов за одбрана на дипломски труд; Број на кредити; Оценување.

Земја	Правна рамка	Модел на практична настава	Вклученост на работодавачот	Договорен однос	Општи карактеристики
	покраинско ниво; Правилници	практична настава; Професионални барања за вештини и компетенции			
Холандија	Закон за високо образование; Правилници	Задолжителна за стручните студии; Интегрирана и акредитирана во студиските програми; Факултативна за академските студии; Професионални барања за вештини и компетенции	Менторска поддршка; Вклучени во дизајн на програмата; Полно работно време 5-6 месеци	Трипартитен договор	Законски регулирана; Јасна поделба на одговорности; Услов за одбрана на дипломски труд; Број на кредити; Оценување.

Од прегледот на законската регулатива и практичната имплементација на практичната настава во нашата земја се дојде до следниве **согледувања**:

1. Станува збор за **парцијално спроведување на практичната настава кај работодавач**, ограничено на одредени факултети и на студиски програми, без стандардизирани модели;
2. Практичната настава **не е системски и законски уредена**, ниту според видот и начинот на реализирање, ниту според начинот на вреднување и следење на резултатите на учење;
3. Постоечката форма на практична настава **не е доволна** за стекнување на соодветните стручни вештини и компетенции, во согласност со барањата на пазарот на труд, бидејќи на студентите им е потребна практична настава на реално работно место, во текот на целата академска година.
4. **Немање национален регистар или електронски систем** за следење на практичната настава;
5. **Недоволна вклученост на бизнис-заедницата во дизајнот и изведбата на практичната настава**;
6. **Нема сертифицирани ментори во компаниите.**

Дополнително, кога се анализира степенот на операционализација и квалитет на практичната настава на факултетите каде што се реализира, тие во најголема мера зависат од:

- посветеноста на самата високообразовната установа која ја предвидела реализацијата на практичната настава и
- вклученоста и отвореноста на приватниот и јавниот сектор, каде што студентите ја реализираат практичната настава.

## Препораки:

1. **Системско уредување на практичната настава** како задолжителен дел од студиската програма;
2. **Измени во Законот за високото образование:** дефинирање на практичната обука како посебен модул во студиската програма, начин на реализација, договорни обврски, вреднување со ЕКТС кредити и услов за одбрана на дипломскиот труд.
3. **Измена и дополнување на Правилникот за методологијата, стандардите и постапката за акредитација на високообразовните установи и за акредитација на студиските програми;**
4. **Изработка на Правилник за начинот, организацијата и условите за организирање на практична настава за студентите** врз основа на измените на Законот;
5. **Обука и сертификација на ментори од компании за практична настава** со вклученост на Стопанската комора, што ќе овозможи студентите да работаат под раководство на искусни професионалци кои ќе знаат да ги преточат резултатите од учењето од студиската програма во програмата за практична настава и воспоставување стандарди за евалуација и квалитет;
6. **Создавање партнерства помеѓу високообразовната установа и компаниите**, како и институции од јавниот сектор и финансиска помош за компаниите вклучени во реализацијата на практичната настава;
7. **Враќање на првичната улогата на центрите за кариера за организацијата на практичната настава на студентите** и поврзување со компании;
8. Воспоставување **национален регистар или електронски систем** за следење на практичната настава;
9. **Организирање настани за подигање на свеста за зајакнување на соработката на високообразовните институции и бизнис заедницата и за придобивките од практичната настава** на студентите кај работодавач во текот на академската година;

Дополнително, за намалување на јазот помеѓу понудата и побарувачката на кадар со високообразовни квалификации, неопходно е **зголемување на понудата на стручни студии од страна на универзитетите**, бидејќи овозможуваат:

- зголемен обем на практична настава на реално работно место во компаниите;
- стекнување, усовршување и развој на компетенциите кај студентите во согласност со потребите на пазарот на труд;
- користење активни наставни методи како студии на случај, симулации и дискусии и
- решавање реални проблемски ситуации во рамките на компаниите.

## IV. КВАЛИТАТИВНА И КВАНТИТАТИВНА АНАЛИЗА НА СОРАБОТКАТА ПОМЕЃУ ВИСОКООБРАЗОВНИТЕ ИНСТИТУЦИИ И ПРИВАТНИОТ СЕКТОР

### 1. МЕТОДОЛОШКИ ПРИОД

За секоја целна група беше подготвен посебен анкетен прашалник,<sup>24</sup> прилагоден на контекстот и улогата на испитаниците. Споредливоста на резултатите помеѓу групите е обезбедена преку два механизми.

Првиот е системот на Видливо заедничко јадро (ВЗЈ) — пет прашања идентично формулирани за сите три групи (П16–П20), кои овозможуваат директна статистичка споредба. Вториот е системот на Скриени заеднички конструктори (СЗК) — пет конструктори мерени со различна формулација за секоја група, но кои го мерат истиот феномен, со цел да се намали социјалната пристрасност во одговорите.

Прашалниците комбинираат три типа на мерни инструменти: Ликертова скала за ставови и перцепции, фреквентна скала за однесување и активности, и скала на задоволство за проценка на квалитет. Покрај скалираните прашања, секој прашалник вклучуваше прашања со повеќекратен избор и отворени прашања за квалитативна анализа<sup>25</sup>.

За интерпретација на разликите меѓу групите се применуваат следниве прагови: разлика под 0.5 е мала, од 0.5 до 1.0 е умерена, а над 1.0 се смета за

<sup>24</sup> Деталната методолошка рамка и анкетните прашалници се приложени како анекс на оваа анализа.

<sup>25</sup> Методолошка напомена:

М (аритметичка средина) — ја претставува централната тенденција на одговорите на групата, мерена на петостепена скала (1-5). Повисоката вредност укажува на поголем степен на согласување, поголема фреквентност или повисоко ниво на задоволство, во зависност од типот на применетата скала.

СД (стандардна девијација) — ја мери дисперзијата на одговорите околу средната вредност. Пониска СД укажува на поголема конзистентност и консензус меѓу испитаниците, додека повисока СД укажува на хетерогеност на ставовите и поделено мислење во рамките на групата, што само по себе претставува аналитички значаен наод.

значајна. Квалитативните наоди од фокус групите и интервјуата служат за продлабочување и контекстуализирање на квантитативните резултати.

## 2. ПРОФИЛ НА ИСПИТАНИЦИТЕ

### 2.1. Компани

Во анкетата учествуваа десет компании, претежно од секторот производство (60%, вклучувајќи еден испитаник од HR секторот на производствена компанија) и ИКТ/технологии (30%). Доминираат големи компании со 250 и повеќе вработени (80%), а само две се од категоријата средни претпријатија. Осум од десет компании се лоцирани во Скопскиот плански регион, со единечна застапеност на Пелагонискиот и Југозападниот регион.

### 2.2 Универзитети

Шесте претставници на универзитети покриваат три научни области: општествени науки и економија (три испитаника), технички науки и инженерство (два испитаника) и еден испитаник кој го претставува универзитетот во целост, низ сите научни области. Пет од шест институции имаат посебна служба или координатор за соработка со приватниот сектор.

Особено значаен е наодот за динамиката на ревизија на наставните програми: кај четири институции се ревидираат на секои 4–5 години, кај една на секои 2–3 години, а кај само една — секоја година. Во динамична средина каква што е ИКТ секторот, циклусот на ревизија од 4–5 години практично значи дека дипломците го завршуваат студирањето со знаења, застарени за неколку генерации технологии.

### 2.3 Студенти

Студентскиот примерок е хетероген: шест студенти се на прв циклус, еден на втор. Областите на студирање ги покриваат технички науки, природно-математички науки, ИКТ, општествени науки, здравствени науки и социјална работа. Само тројца студенти имале практично работно искуство — еден преку организиран факултетски канал, двајца самостојно. Четворица немале никакво практиканство.

Позитивен сигнал претставува фактот дека четворица планираат да работат во Македонија во областа на своите студии по дипломирањето, а ни еден

не планира заминување во странство. Ова ја намалува загриженоста за одлив на мозоци барем во овој сегмент.

## 3. ТЕКОВНА СОСТОЈБА НА СОРАБОТКАТА

### 3.1 Перспектива на компаниите

Практиканството и студентската пракса се универзална форма на соработка – сите десет компании го практикуваат. Тоа е основниот заеднички именител. Шест компании организираат заеднички настани и денови на кариера, пет имаат стипендии или спонзорства за студенти, четири учествуваат во развој на наставни програми, четири реализираат заеднички истражувачки проекти, а три имаат членство во советодавни тела на факултетите.

Практиканството е стандардна пракса, но поформализираните и подлабоки форми на соработка остануваат исклучок. Тоа укажува дека постојната соработка е нерегуларна, зависна од поединечни контакти и иницијативи, а не заснована на институционализирани механизми. Квалитативните одговори на компаниите конзистентно укажуваат на три главни барања: воведување структурирана пракса уште од прва година, усогласување на студиските програми со реалните потреби на работодавачите и поголема практична настава наспроти теоретскиот пристап. Дуалното образование е спомнато повеќепати како особено посакувана форма на соработка.

### 3.2 Перспектива на универзитетите

Универзитетите покажуваат поразновидна палета на форми на соработка. Сите шест организираат денови на кариера и ангажираат предавачи од компании. Пет реализираат практиканство за студенти и учествуваат во заеднички истражувачки проекти, а четири имаат заеднички развој на наставни програми.

Квалитативните одговори на универзитетите нудат конкретни примери на успешна соработка во областите заштита на животна средина, ИКТ, земјоделство, рударство и геологија и економија. Заеднички именители за успешните случаи се взаемниот интерес, посветеноста на двете страни и јасно дефинираната потреба за иновација. Неуспешните случаи, пак, се карактеризираат со формализам без суштина – практикантите биле ставени на административни задачи наместо на реални работни позиции, или соработката останала на ниво на разговори без конкретна реализација.

### 3.3 Перспектива на студентите

Само тројца студенти имале практично работно искуство преку формален канал, а двајца го нашле самостојно. Ова упатува на значајна системска слабост: студентите кои се проактивни го надоместуваат системскиот дефицит самостојно, додека останатите остануваат без практично искуство. Оваа нееднаквост во пристапот до практичното искуство е прашање на правичност кое мора да се адресира системски, а не да се препушти на индивидуалната иницијатива.

Потенцирана е и слабата функционалност на кариерните центри — голем дел од студентите не се информирани за нивното постоење или улога. Студентите исто така, укажуваат на потреба за побрзо ажурирање на наставните содржини со нови технологии, посебно во техничките и ИКТ области.

## 4. ИДЕНТИФИКУВАНИ СЛАБОСТИ

### 4.1 Институционални и системски слабости

- Соработката постои, но е нерамномерно развиена — зависи од иницијативата на поединечни факултети и компании, а не од системски воспоставени механизми.
- Практичната настава не е системски регулирана и задолжителна во студиските програми.
- Недостасуваат формални механизми за вклучување на приватниот сектор во креирањето и евалуацијата на студиските програми.
- Во управувачките и советодавните тела на универзитетите учеството на претставници од приватниот сектор е ограничено.
- Нотирани се случаи кога соработката со одредени факултети е финансиски условена преку спонзорства, што ја намалува довербата и подготвеноста на компаниите за долгорочна соработка.

### 4.2 Слабости поврзани со практичната настава

- Компаниите не покажуваат еднаков интерес за вклучување во реализацијата на практичната настава.
- Географската оддалеченост на компаниите од универзитетските кампуси дополнително ја отежнува реализацијата на практичната настава.
- Нема обучени и сертифицирани ментори во компаниите за реализација на практична настава.

- Практичната настава честопати нема јасно дефинирани цели, стандарди и очекувани резултати.
- Студентите немаат доволна финансиска мотивација за активно учество, создавајќи дилема меѓу практична настава и платена сезонска работа во земјата и странство.
- Недостасуваат транспарентни и стандардизирани процедури за организација на практичната настава.

### 4.3 Слабости во усогласувањето на вештините

- Студиските програми не секогаш ги следат тековните, а уште помалку идните потреби на пазарот на трудот.
- Компаниите ги дефинираат моменталните потреби за кадар, а недоволно ги предвидуваат идните потреби за вештини, што доведува до несовпаѓање меѓу образовниот output и пазарните барања.
- Недостига развиеност на мултидисциплинарни, дигитални и трансверзални вештини во студиските програми.
- Дипломските, постдипломските и докторските трудови ретко се базираат на реални проблеми и потреби кои произлегуваат од стопанството.

### 4.4 Слабости во функционирањето на кариерните центри

- Голем дел од студентите не се информирани за постоењето или улогата на кариерните центри.
- Кариерните центри не ја исполнуваат во целост законски предвидената функција.
- Отсуство на систематско следење на вработливоста на студентите по нивното дипломирање.

## 5. КВАНТИТАТИВНА АНАЛИЗА НА ПЕРЦЕПЦИИТЕ

Квантитативните резултати нудат статистичка потврда за наодите добиени од квалитативното истражување, но и дополнителен аналитички слој кој овозможува прецизно рангирање на проблемите и директна споредба меѓу трите засегнати страни.

### 5.1 Перцепции на компаниите

Два наода заслужуваат посебно внимание. Прво, задоволството од постојната соработка е оценето високо ( $M=4.10$ ), но подготвеноста на

дипломираните студенти е ниска ( $M=2.50$ ). На прв поглед тоа изгледа контрадикторно, но всушност ја открива природата на постојната соработка: таа е изведувачка, не трансформативна. Компаниите се задоволни од тоа што го добиваат — практиканти, саеми за кариера, контакти — но тоа не е доволно за да го затвори јазот во квалитетот на дипломираните студенти.

Второ, отвореноста за соработка ( $M=3.80$ ) има највисока стандардна девијација ( $СД=1.40$ ), што укажува на значителна поделеност: некои компании се силно отворени, додека кај други постои скептицизам. Ова сугерира дека пристапот кон компаниите мора да биде диференциран, а не унифициран.

Табела 10: Перцепции на компаниите — квантитативни резултати

Конструкт	Скала	М	СД	Интерпретација
Задоволство од соработката	Задоволство	<b>4.10</b>	0.74	<b>Високо</b>
Вештини на дипломирани (СЗК-3)	Ликертова	3.40	0.70	Умерено позитивно
Отвореност за соработка (СЗК-4)	Ликертова	3.80	<b>1.40</b>	Умерено позитивно
Подготвеност на дипломирани (ВЗЈ-П19)	Ликертова	<b>2.50</b>	0.71	<b>Ниско</b>
Очекувања за иднината (ВЗЈ-П20)	Ликертова	<b>4.20</b>	0.42	<b>Високо</b>

## 5.2 Перцепции на универзитетите

Профилот на универзитетите открива еден суштински парадокс: институционалната активност е оценета многу високо ( $M=4.67$ ), но задоволството со тековната состојба е ниско ( $M=2.33$ ). Универзитетите се активни, но системот во кој работат не им овозможува таа активност да се претвори во мерливи резултати. Законската регулатива ( $M=2.67$ ) и недостатокот на финансиска поддршка се перцепирани како главните системски ограничувања.

Забележителен е и умерениот интерес на компаниите, проценет само на  $M=3.00$  со значителна поделеност меѓу универзитетите во зависност од секторот на соработка.

## 5.3 Перцепции на студентите

Студентите имаат поинаква и покритична перспектива. Ниски оценки добиваат двата клучни аспекта: усогласеноста на студиските програми со пазарот на трудот (M=2.71) и информираноста за очекувањата на компаниите (M=2.86). Умереното задоволство од практичното искуство (M=3.43) произлегува главно од самоиницираното практиканство — студентите кои самостојно го нашле искуството покажуваат поголема задоволност, потврдувајќи ја хипотезата дека системот не обезбедува доволно поддршка за просечниот студент.

## 6. КОМПАРАТИВНА АНАЛИЗА

### 6.1 Заеднички прашања — Видливо заедничко јадро (ВЗЈ)

Директната споредба меѓу трите групи преку идентично формулираните прашања открива неколку клучни наоди.

Табела 11: Перцепции на компаниите, универзитетите и студентите за идентично формулирани прашања

Конструкт	Компании М	Универзит. М	Студенти М	Разлика	Сигнал
П16: Задоволство / Директен контакт	3.30	2.33	3.29	0.97	~ Умерена
П17: Доверба / Можности на факултет	3.50	3.50	3.00	0.50	✓ Мала
П18: Процедурална поддршка	3.50	2.67	2.57	0.93	~ Умерена
П19: Подготвеност на дипломирани ★	<b>2.50</b>	<b>3.50</b>	<b>2.43</b>	<b>1.07</b>	<b>⚠ ЗНАЧАЈНА</b>
П20: Очекувања за иднината ★	<b>4.20</b>	<b>4.17</b>	<b>4.00</b>	0.20	✓ Мала

★ Идентично формулирани прашања — директно статистички споредливи.

Централниот наод на истражувањето е перцептивниот расчекор за подготвеноста на дипломираните студенти (П19): разликата меѓу универзитетите (M=3.50) и компаниите (M=2.50) и студентите (M=2.43) достигнува 1.07 — статистички значајна вредност. Оваа разлика не е случајна. Таа одразува различни системи на вредности и критериуми: додека универзитетите ја мерат подготвеноста во академски категории, компаниите ја оценуваат во категории на

практична применливост. Сè додека овие два системи не се усогласат, ниту законски измени ниту административни мерки нема да го решат проблемот.

Единствениот конструкт каде трите групи постигнуваат консензус е оптимизмот за иднината (П20): Компаниите  $M=4.20$ , Универзитетите  $M=4.17$ , Студентите  $M=4.00$  – сите во категоријата Високо, со незначителна разлика од 0.20. Ова е ретка и вредна можност за конкретна акција.

## 6.2 Скриени заеднички конструкти (СЗК)

Табела 12: Перцепции на компаниите, универзитетите и студентите

Конструкт	Компании М	Универзит. М	Студенти М	Разлика	Сигнал
СЗК-1: Комуникација за потреби	3.60	3.33	2.86	0.74	~ Умерена
СЗК-2: Вредност на практично искуство	3.30	3.83	3.43	0.53	~ Умерена
СЗК-3: Усогласеност / Подготвеност	3.40	3.67	3.29	0.38	✓ Мала
СЗК-4: Отвореност / Активност ★	3.80	<b>4.67</b>	3.43	<b>1.24</b>	<b>▲</b> <b>ЗНАЧАЈНА</b>
СЗК-5: Достапност на информации	3.20	3.83	3.43	0.63	~ Умерена

★ Прагови: ✓ < 0.5 мала | ~ 0.5–1.0 умерена | ▲ > 1.0 значајна разлика помеѓу групите.

СЗК-4 (Отвореност / Активност за соработка) открива значаен структурен јаз: универзитетите покажуваат исклучително висока активност ( $M=4.67$ ), додека компаниите ја перцепираат со умерен интензитет ( $M=3.80$ ), а студентите покажуваат ограничена лична активност ( $M=3.43$ ). Јазот сугерира проблем на видливост и координација – универзитетите иницираат, но нивните сигнали не стигнуваат до компаниите и студентите со доволна сила. Тоа е простор каде посредничките институции можат да играат клучна улога.

СЗК-1 (Комуникација) е дополнително аналитички значаен: комуникацијата функционира меѓу компаниите и универзитетите на институционално ниво, но информациите не стигнуваат до студентите. Решавањето на овој проблем не бара нови ресурси, туку подобра организација на постојните.

## 7. МОЖНОСТИ И ПРЕПОРАКИ ЗА УНАПРЕДУВАЊЕ

### 7.1 Практична настава на реално работно место

Најсилното усогласување меѓу сите три страни е токму овде: практичната настава на реално работно место треба да стане суштински, законски регулиран и системски вреднуван дел од студиските програми. Конкретните препораки вклучуваат:

- Законско и подзаконско уредување на практичната настава, со јасно дефинирани улоги, договори со студентите и работодавачите, стандарди за следење и оценување.
- Воведување задолжителна практична настава, со разгледување на можноста за цел семестар практична настава во завршните години, или практична неделат на колоквиумска недела.
- Обезбедување финансиски надомест за студентите кои реализираат практична настава во компании.
- Воспоставување систем за обука и сертификација на ментори во компаниите; стопанските комори да организираат методска и дидактичка обука за менторите и да водат регистар на сертифицирани ментори.
- Проширување на практичната настава и во јавниот и државниот сектор, не само во приватниот.
- Воспоставување дуален модел во високото образование во одделни сектори, со јасно дефинирани улоги и обврски.

### 7.2 Заедничко креирање и ревизија на студиски програми

- Задолжително вклучување на претставници од приватниот сектор во процесот на креирање, евалуација и ревизија на студиски програми.
- Воспоставување механизми за редовно прогнозирање на потребните вештини во период од најмалку пет години.
- Дефинирање на резултатите од учење со опфат на трансверзални, дигитални, претприемачки и мултидисциплинарни компетенции.
- Флексибилност на студиските програми (до 10% од содржините) за навремено вклучување на актуелните потреби на стопанството.
- Воведување предмет, по примерот на ФИНКИ, Професионални вештини кој ќе ги развива клучните компетенции за пазарот на труд.
- При акредитација и реакредитација на студиски програми, да се обезбедува формално мислење од бизнис заедницата.

## 7.3 Вклучување на експерти од компаниите во наставата

- Законско уредување на учеството на практичари и експерти од приватниот сектор во образовниот процес преку гостински предавања и менторство.
- Поголема ангажираност на наставниот кадар за координација со приватниот сектор и реализација на практична настава — принцип на менторски пар.
- За секој студент да се воспостави индивидуална менторска програма во текот на практичната настава.

## 7.4 Истражување, иновации и студентски проекти

- Вклучување на студентите во проекти поврзани со реални потреби на компании и институции.
- Развој на дипломски и постдипломски теми кои ќе обработуваат проблематични ситуации во работењето на компаниите или иновациjsки процеси за подобрување на нивното работење.
- Заеднички развојно-истражувачки проекти меѓу универзитетите и компаниите во кои би биле ангажирани студентите.
- Основање старт-ап компании, инкубатори и бизнис-технолошки паркови во рамки на универзитетите, во соработка со компаниите, во функција на стратегијата за паметна специјализација.

## 7.5 Кариерни центри и посредување

- Трансформирање и законско регулирање на кариерните центри како активни посредници меѓу студентите, универзитетите и работодавачите.
- Организирање обуки за подготовка на CV, техники за интервју, деловна комуникација, презентациски вештини и управување со проекти.
- Воспоставување редовни средби помеѓу студентите и работодавачите преку кариерни форуми и менторски програми.
- Систематско следење на вработливоста и професионалниот развој на дипломираните студенти.

## 7.6 Стратешко и институционално ниво

- Воспоставување функцијата Продекан за соработка со бизнис заедницата при деканските управи.
- Задолжително вклучување на претставници од приватниот сектор во советите за квалитет и другите советодавни тела на универзитетите.

- Подготовка на државна стратегија за развој на студиските програми согласно долгорочните потреби на пазарот на труд.
- Воспоставување национален систем за следење на дипломираните студенти и нивното вработување.
- Поддршка на компаниите преку обезбедување донации за опрема и технологии на факултетите и модернизирање на лабораториите.

## 8. МОДАЛИТЕТИ НА СОРАБОТКА

По детална анализа на ставовите изнесени во рамките на трите интервјуирани фокус групи и квантитативното истражување, се покажува значително преклопување на ставовите во однос на потребата од посистемска и поконкретна соработка. И покрај различните согледувања во зависност од научната област, дејноста и специфичниот контекст, јасно се идентификуваат заеднички модалитети кои сите страни ги препознаваат како приоритетни.

Табела 13: Модалитети на соработка – синџир на наоди.

Модалитет	Клучни елементи
<b>Практична настава на реално работно место</b>	Законско регулирање, стандарди, менторство, финансиски надомест, дуален модел
<b>Заедничко креирање на студиски програми</b>	Вклучување на компании, редовна ревизија, прогнозирање на вештини, флексибилност
<b>Вклучување на експерти во наставата</b>	Гостински предавања, менторство, работа на реални студии на случај
<b>Истражување и иновации</b>	Заеднички проекти, дипломски теми по реални проблеми, старт-ап инкубатори
<b>Функционални кариерни центри</b>	Посредување, обуки за вработување, следење на дипломираните
<b>Стратешко и институционално ниво</b>	Продекан за бизнис соработка, државна стратегија, национален систем за следење

## 9. ЗАКЛУЧОЦИ

Истражувањето ја потврдува и прецизира состојбата на соработката меѓу образовниот систем и приватниот сектор во Северна Македонија. Шест заклучоци се издвојуваат со посебна аналитичка тежина.

**Прво**, соработката постои, но е плитка и несистематска. Практиканството и кариерните настани се доминантни форми кај двете страни, додека подлабоките форми — заедничка изработка на програми, истражувачки партнерства, стратешки соработки — остануваат исклучок. Тоа е основниот дефицит кој го ограничува влијанието на постојните активности.

**Второ**, постои фундаментален перцептивен јаз за подготвеноста на дипломираните. Компаниите (M=2.50) и студентите (M=2.43) конзистентно ја оценуваат ниско, додека универзитетите (M=3.50) ја оценуваат умерено позитивно. Оваа разлика ја одразува различните системи на вредности и критериуми. Сè додека овој јаз не се адресира директно, реформите ќе останат ровгшни.

**Трето**, студентите кои самостојно барале практиканство покажуваат поголема задоволност и подготвеност. Ова е проблем на системска правичност: можностите не смеат да зависат само од индивидуалните иницијативи.

**Четврто**, постои информациски јаз меѓу институционалното ниво и студентите. Компаниите и универзитетите комуницираат меѓусебно на умерено ниво, но информациите не стигнуваат до студентите. Ова е решлив проблем кој не бара нови ресурси, туку поинаква организација на постојните.

**Петто**, финансиската и правната рамка се вистински системски ограничувања. Нивното решавање надминува можностите на поединечните институции и бара интервенција на повисоко ниво. Особено е важно да се нагласи дека формалното регулирање без промена на стимулациите нема да го реши проблемот — потребни се финансиски поттик, поддршка за управување со соработката и промена на институционалните наметнувања.

**Шесто**, оптимизмот е конзистентен кај сите три групи. Прашањето за очекувањата за иднината (П20) е единственото каде трите групи постигнуваат консензус на ниво Високо. Сите засегнати страни очекуваат и посакуваат поголема соработка во следните три години. Тоа е ретка и вредна можност за конкретна акција.

Оттука, согласно направената квалитативна и квантитативна анализа од која се произлезени шесте заклучоци ја преставува клучната порака дека:

Проблемот со соработката помеѓу образованието и бизнисот во Македонија не е проблем на желба, туку проблем на системот. Компаниите, универзитетите и студентите го препознаваат проблемот и покажуваат оптимизам. Потребни се конкретни институционални, финансиски и регулаторни интервенции кои ќе ги трансформираат тие намери во одржлива и вредна соработка.

----- // -----  
-----

## Прилог: Квантитативно резиме

Конструкт (ВЗЈ)	Компании М	СД	Универзитети М	СД	Студенти М	СД	Разлика	Сигнал
П16: Задоволство / Директен контакт	3.30	0.67	2.33	1.21	3.29	0.95	0.97	~ Умерена
П17: Доверба / Можности на факултет	3.50	0.71	3.50	0.84	3.00	0.82	0.50	✓ Мала
П18: Процедурална поддршка	3.50	0.85	2.67	1.21	2.57	0.98	0.93	~ Умерена
П19: Подготвеност на дипломирани	2.50	0.71	3.50	0.84	2.43	0.79	1.07	<b>⚠ ЗНАЧАЈНА</b>
П20: Очекувања за иднината	4.20	0.42	4.17	0.75	4.00	1.15	0.20	✓ Мала

Конструкт (СЗК)	Компании М	СД	Универзитети М	СД	Студенти М	СД	Разлика	Сигнал
СЗК-1: Комуникација за потреби	3.60	0.97	3.33	1.03	2.86	0.69	0.74	~ Умерена
СЗК-2: Вредност на практично искуство	3.30	0.95	3.83	1.17	3.43	0.98	0.53	~ Умерена
СЗК-3: Усогласеност	3.40	0.70	3.67	1.03	3.29	1.25	0.38	✓ Мала



Конструкт (СЗК)	Компании М	СД	Универзитети М	СД	Студенти М	СД	Разлика	Сигнал
/ Подготвеност								
СЗК-4: Отвореност / Активност	3.80	1.40	4.67	0.52	3.43	0.79	1.24	<b>▲</b> <b>ЗНАЧАЈНА</b>
СЗК-5: Достапност на информации	3.20	0.63	3.83	0.75	3.43	0.79	0.63	~ Умерена

**Методолошка напомена:** Скала на интeрпeрeтaциjа (1-5): 1.0-2.0 = Многу ниско | 2.1-2.9 = Ниско | 3.0 = Неутрално | 3.1-3.9 = Умерено позитивно | 4.0-5.0 = Високо. Прагови за разлики меѓу групи: < 0.5 мала | 0.5-1.0 умерена | > 1.0 значајна.

## V. ЗАКЛУЧНИ СОГЛЕДУВАЊА ОД АНАЛИЗАТА

Спроведената анализа покажува дека прашањето за соработката помеѓу високото образование и приватниот сектор претставува едно од клучните прашања за идниот економски и општествен развој на Северна Македонија. Во услови на брзи технолошки промени, трансформација на работните процеси и растечки потреби на компаниите за квалификуван кадар, поврзаноста помеѓу образовниот систем и пазарот на трудот повеќе не е избор, туку неопходност.

Истражувањето потврдува дека во земјата постојат бројни примери на соработка помеѓу универзитетите и компаниите, но тие најчесто се реализираат како поединечни и ограничени активности, без јасна долгорочна стратегија и без воспоставени механизми кои ќе обезбедат нивна одржливост. Практиканството, кариерните денови и повремените контакти со работодавачите претставуваат најчестите форми на соработка, додека подлабоките партнерства, како што се заедничко креирање на студиски програми, учество на стопанството во дефинирањето на резултатите од учење, развој на заеднички истражувачки проекти и системи за менторство, сè уште се недоволно развиени.

Наодите од анализата дополнително укажуваат дека постои јасен расчекор помеѓу очекувањата на работодавачите и компетенциите со кои студентите излегуваат од високообразовниот процес. Високата стапка на невработеност кај младите, особено кај лицата на возраст од 20 до 24 години, претставува еден од најсилните показатели за оваа неусогласеност. Иако образовниот систем обезбедува солидна теоретска основа, компаниите сè почесто укажуваат на недостаток од практични вештини, работно искуство, способност за решавање реални проблеми и познавање на современите деловни процеси.

Посебен предизвик претставува практичната настава, која во моментот не е системски регулирана и не се спроведува на унифициран начин. Не постојат јасно дефинирани национални стандарди за нејзино организирање, следење и вреднување, а обемот и квалитетот на практичната работа во голема мера зависат од индивидуалната иницијатива на факултетите и од подготвеноста на компаниите да се вклучат во процесот. Отсуството на национален систем за евиденција и следење на практичната настава, како и недостигот на обучени и сертифицирани ментори во компаниите, дополнително го намалуваат нејзиниот ефект врз развојот на компетенциите на студентите.

Анализата покажува и дека постои одреден комуникациски и информациски јаз помеѓу институциите и студентите. Иако во многу случаи универзитетите и компаниите воспоставуваат соработка, информациите за

можностите за практична работа, стажирање, вработување и професионален развој не секогаш навремено и ефикасно стигнуваат до студентите. Ова укажува на потреба од зајакнување на улогата на кариерните центри и воспоставување поефикасни механизми за посредување помеѓу студентите и работодавачите.

Од друга страна, можеби најзначајниот наод на анализата е фактот што кај сите засегнати страни постои високо ниво на подготвеност за унапредување на соработката. Универзитетите, компаниите и студентите препознаваат дека постојниот модел има потреба од реформи и изразуваат подготвеност активно да учествуваат во нивното спроведување. Овој заеднички интерес претставува силна основа врз која може да се гради нов, поквалитетен модел на партнерство.

Оттука, може да се заклучи дека суштинскиот проблем не е недостатокот на интерес за соработка, туку недостатокот на системски механизми кои ќе ја поттикнат, координираат и поддржат. Потребни се сеопфатни законски, институционални и финансиски мерки кои ќе овозможат практичната настава да стане интегрален дел од високото образование, ќе обезбедат активно учество на стопанството во креирањето на образовните содржини и ќе создадат услови за континуирана размена на знаења и искуства помеѓу академската заедница и бизнис секторот.

Во таа насока, идните политики треба да бидат насочени кон воспоставување функционален систем на практична обука, развој на стручни студии со изразена практична компонента, зајакнување на кариерните центри, воведување механизми за следење на вработливоста на дипломираните студенти и создавање стимулативна средина за компаниите кои активно учествуваат во образовниот процес. Само преку таков интегриран пристап ќе може да се надмине постојниот јаз помеѓу образованието и пазарот на трудот и да се обезбеди создавање на конкурентен, адаптивен и квалитетен човечки капитал кој ќе одговори на потребите на современата економија.

Конечно, развојот на ефикасно партнерство помеѓу високото образование и приватниот сектор не треба да се гледа само како мерка за подобрување на вработливоста на младите, туку како стратешка инвестиција во долгорочната конкурентност, иновативност и одржлив економски развој на Северна Македонија. Само преку воспоставување на трајни и взаемно корисни врски помеѓу академијата и стопанството ќе биде можно да се создаде образовен систем кој ќе генерира кадар способен да одговори на предизвиците на современиот пазар на труд и да придонесе кон забрзан развој на националната економија.

## VI. ИЗВОРИ

- Државен завод за статистика – Запишани студенти на високите стручни школи и факултетите, академска 2024/2025 година, МакСтат база;
- Државен завод за статистика – МакСтат база на податоци, Анкета за работна сила 2025, Соопштение бр. 2.1.26.04 (податоци обновени 22.04.2026);
- Евростат, [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/edat\\_lfse\\_24\\_\\_custom\\_18040057/default/table](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/edat_lfse_24__custom_18040057/default/table), достапно на:
- Закон за високото образование „Службен весник на Република Македонија“ бр. 64/2000, 49/2003, 113/2005 и 51/2007;
- Закон за високото образование, „Службен весник на Република Македонија“, бр. 35/2008; 103/2008; 26/2009; 83/2009; 99/2009; 115/2010; 17/2011; 51/2011; 123/2012; 15/2013; 24/2013; 41/2014; 116/2014; 130/2014; 10/2015; 20/2015; 98/2015; 145/2015; 154/2015; 30/2016; 120/2016 и 127/2016;
- Закон за високото образование, „Службен весник на Република Македонија“ бр. 82/18 и „Службен весник на Република Северна Македонија“ бр. 178/21, 58/24 и 124/25;
- Закон за практиканство, Службен весник на Република Северна Македонија” број 98/19 и 103/2021;
- Закон о високом образовању, „Службен гласник Републике Србије“, бр. 88/2017, 73/2018, 27/2018 – др.закон, 67/2019, 6/2020 – др.закон, 11/2021 – автентично толкување, 67/2021, 67/2021 - dr. zakon, 76/2023 и 19/2025;
- Закон о дуалном моделу студија у високом образовању, „Службен гласник Републике Србије“, бр. 66/2019;
- Законот за насоченото образование, "Службен весник на СРМ“, бр. 16/85, 29/86, 7/88, 12/90, 18/89, 12/90, 29/90, 11/91 и "Службен весник на Република Македонија“ бр. 40/91и 14/95;
- Конечен извештај од ревизијата на успешност на тема „Ефективност на мерките за спречување на одливот на високообразовни и стручни кадри“, Државниот завод за ревизија, 2023 година;

- Нацрт-Законот за високо образование, достапен на следниот линк - [https://ener.gov.mk/Default.aspx?item=pub\\_regulation&subitem=view\\_reg\\_detail&itemid=116593](https://ener.gov.mk/Default.aspx?item=pub_regulation&subitem=view_reg_detail&itemid=116593);
- Правилник о стандардима и поступку за акредитацију студијских програма „Службен гласник Републике Србије“, бр. 8/2026;
- Правилник за методологијата, стандардите и постапката за акредитација на високообразовните установи и за акредитација на студиската програма, „Службен весник на Република Северна Македонија“, бр.256/2022;
- Правилник за начинот и условите за организирање на практична настава за студентите, Службен весник на Република Македонија“, бр.120/2010;
- Стратегија за образование 2026 – 2032 со Акциски план 2026 – 2028, достапна на следниот линк [strateski-dokumenti-mon-file-A3ci.pdf](#);
- Eurostat – Employment annual statistics 2025, EU Labour Force Survey (EU-LFS), April 2026;
- Eurostat – Unemployment statistics, March 2026;
- Hochschulrahmengesetz, Достапен на <https://www.gesetze-im-internet.de/hrg/BJNR001850976.html>;
- Pravilnik o izvajanju prakse študentov Fakultete za uporabne družbene študije v Novi Gorici, достапен на <https://www.fuds.si/wp-content/uploads/2025/09/Pravilnik-o-izvajanju-prakse-studentov-30.9.2019-1.pdf>;
- Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek, достапен на <https://wetten.overheid.nl/BWBR0005682/2026-01-01>;
- World Bank (2025). Insights from Higher Education Graduate Tracer Survey in North Macedonia;
- Zakon o visokem šolstvu, „Uradni list Republike Slovenije“, št. 32/12 – uradno prečiščeno besedilo, 40/12 – ZUJF, 57/12 – ZPCP-2D, 109/12, 85/14, 75/16, 61/17 – ZUPŠ, 65/17, 175/20 – ZIUOPDVE, 57/21 – odl. US, 54/22 – ZUPŠ-1, 100/22 – ZSZUN, 102/23 in 56/25 – ZViS-1;

## VII. АНЕКСИ

### Прилог 1: Методолошка рамка за спроведување на квантитативното истражување

#### 1. Вовед и цел на истражувањето

Главна цел на ова истражување е да се процени тековната состојба на соработката помеѓу приватниот сектор и универзитетите во Северна Македонија, со посебен акцент на идентификување на можностите, пречките и модалитетите за нејзино унапредување.

\* Дојолнишелно кон засеѓнашшише ĝрупи се догавааиш и сшуденшиише како засеѓнаша сшрана кои ишо шака ќе бидаиш цел на анкеишо исишшување.

#### 2. Истражувачки прашања

Истражувањето се раководи со следниве клучни прашања:

- Во која мера постои формализирана соработка помеѓу приватниот сектор и универзитетите?
- Кои се главните пречки за воспоставување и одржување на оваа соработка?
- Кои форми на соработка се сметаат за најкорисни од трите засегнати групи?
- Дали постои усогласеност помеѓу перцепциите на компаниите, универзитетите и студентите?
- Кои се очекувањата и препораките на трите засегнати групи?

#### 3. Методолошки пристап

##### 3.1 Тип на истражување

Истражувањето е мешовито, со комбинација на:

- Квантитативен пристап — структурирани анкетни прашалници со три типа на мерни скали.
- Квалитативен пристап — полуструктурирани фокус групи со отворени прашања

##### 3.2 Целни групи и примерок

Целна група
Компании
Универзитети
Студенти

### 3.3 Структура на прашалниците

За секоја целна група е подготвен посебен анкетен прашалник со по 20 прашања, структурирани во четири дела. Секој прашалник е приспособен на контекстот и искуството на целната група, со цел добивање поавтентични и поточни одговори.

#### Дел А: Општи информации (демографски прашања)

Прашалник	Прашања	Тип
Компании	П1 (сектор), П2 (број вработени), П3 (регион)	Повеќекратен избор
Универзитети	П1 (научна/стручна област), П2 (посебна служба за соработка)	Повеќекратен избор / Да-Не
Студенти	П1 (степен), П2 (година), П3 (област)	Повеќекратен избор

#### Дел Б: Тековна соработка

Прашалник	Прашања	Тип
Компании	П4 (дали соработуваат), П5 (начин на соработка)	Да-Не / Повеќекратен избор
Универзитети	П3 (дали соработуваат), П4 (начин на соработка)	Повеќекратен избор
Студенти	П4 (дали биле на пракса)	Да-Не

#### Дел В: Ставови, перцепции и однесување

Овој дел содржи три типа скали, избрани според природата на секое прашање:

Тип на скала	Кога се применува	Опции
Ликертова скала (1-5)	За ставови и перцепции — испитаникот го оценува степенот на согласување со тврдење	1=Воопшто не се согласувам, 2=Не се согласувам, 3=Неутрален/на, 4=Се согласувам, 5=Целосно се согласувам

Фреквентна скала (1-5)	За однесување и активности — испитаникот оценува колку често нешто се случува	1=Никогаш, 2=Ретко, 3=Повремено, 4=Често, 5=Секогаш
Скала на задоволство (1-5)	За проценка на квалитет — испитаникот го оценува степенот на задоволство	1=Воопшто незадоволително, 2=Незадоволително, 3=Делумно задоволително, 4=Задоволително, 5=Целосно задоволително

### Распределба на прашањата по тип на скала:

Прашање / Конструкт	Компании	Универзитети	Студенти
Комуникација за потреби на пазарот (СЗК-1)	П6 — Фреквентна	П5 — Фреквентна	П6 — Ликертова
Задоволство од соработката	П7 — Задоволство	—	—
Вештини на дипломирани (СЗК-3)	П8 — Ликертова	П9 — Ликертова	П9 — Задоволство
Вредност на практично искуство (СЗК-2)	П9 — Ликертова	П8 — Ликертова	П5 — Задоволство
Отвореност/активност за соработка (СЗК-4)	П10 — Ликертова	П10 — Ликертова	П10 — Фреквентна
Достапност на информации (СЗК-5)	П11 — Ликертова	П11 — Ликертова	П12 — Ликертова
Квалитет на настава / програми	—	П6 — Ликертова	П8 — Ликертова
Интерес на компании	—	П7 — Ликертова	—
Размена на информации	—	П9 — Ликертова	—
Настани со компании	—	—	П7 — Фреквентна
Подготвеност за работно место	—	—	П9 — Задоволство
Поврзување со работодавачи	—	—	П11 — Фреквентна
Информираност за пракса	—	—	П12 — Ликертова

## Дел Г: Бариери, очекувања и препораки

Прашалник	Прашања	Тип
Компании	П12 (барииери), П13 (предизвици), П14 (препораки за соработка), П15 (препораки за образовен систем)	Повеќекратен избор / Отворено
Универзитети	П12 (барииери), П13 (конкретен пример), П14 (фреквенција на ревизија), П15 (препораки)	Повеќекратен избор / Отворено
Студенти	П13 (недостатоци), П14 (препораки), П15 (планови по дипломирање)	Отворено / Повеќекратен избор

### 3.4 Заеднички прашања за споредба (П16-П20)

Последните 5 прашања се наоѓаат на крајот од секој прашалник и служат за директна споредба на перцепциите меѓу трите групи. Сите се мерат по Ликертова скала (1-5).

	Компании (П16-П20)	Универзитети (П16-П20)	Студенти (П16-П20)
Задоволство / Контакт	Соработката е на задоволително ниво.	Соработката е на задоволително ниво.	За време на студиите имав директен контакт со претставници од компании.
Доверба / Можности	Постои взаемна доверба меѓу компаниите и универзитетите.	Постои взаемна доверба меѓу компаниите и универзитетите.	На факултетот постојат доволно можности за поврзување со работодавачи.
Процедурална поддршка	Административните процедури се јасни и едноставни.	Законските регулативи ја поддржуваат соработката.	Информациите за практиканство и соработка се лесно достапни.
Подготвеност (идентично)	Студентите кои дипломираат се доволно подготвени за пазарот на труд.	Студентите кои дипломираат се доволно подготвени за пазарот на труд.	Студентите кои дипломираат се доволно подготвени за пазарот на труд.

Очекувања (идентично)	Во следните три години очекувам зголемување на соработката.	Во следните три години очекувам зголемување на соработката.	Во следните три години очекувам зголемување на соработката.
--------------------------	---	---	---

\* Најомена: П19 и П20 се идентично формулирани за сите три групи и овозможуваат директна статистичка споредба. П16, П17 и П18 мерат ист конструкт со илустрирана формулација за секоја група.

### 3.5 Скриени заеднички конструкти

Покрај заедничките прашања П16-П20, во прашалниците се вградени 5 скриени заеднички конструкти — прашања со различна формулација и различен тип на мерлива скала за секоја група, но кои мерат ист феномен. Испитаниците не се свесни дека прашањата се компаративни, со што се намалува социјалната пристрасност во одговорите.

Конструкт	Компании	Универзитети	Студенти
Комуникација	П6: Колку често ги информирате образовните институции за потребните вештини? (Фреквентна)	П5: Колку често ги консултирате компаниите при дизајнирање на наставните програми? (Фреквентна)	П6: За време на студиите добивам доволно информации за тоа кои вештини компаниите ги очекуваат. (Ликертова)
Вредност на пракса	П9: При вработување, практичното искуство е еден од главните критериуми за избор. (Ликертова)	П8: Практичната обука е соодветно застапена и интегрирана во наставните програми. (Ликертова)	П5: Колку сте задоволни од практичното искуство стекнато за време на студиите? (Задоволство)
Усогласеност на вештини	П8: Дипломираните студенти ги поседуваат вештините кои компанијата ги бара. (Ликертова)	П9: Постои редовна размена на информации меѓу институцијата и компаниите за потребите на пазарот. (Ликертова)	П9: Колку сте задоволни од начинот на кој студиите ве подготвуваат за работното место? (Задоволство)
Отвореност / Активност	П10: Компанијата е отворена за соработка со универзитетите доколку носи	П10: Институцијата активно иницира и бара нови можности за соработка со	П10: Колку често активно барате можности за поврзување со потенцијални

	конкретна корист. (Ликертова)	приватниот сектор. (Ликертова)	работодавачи? (Фреквентна)
Достапност на информации	П11: Информациите за можностите за соработка со универзитетите се лесно достапни за компаниите. (Ликертова)	П11: Редовно ги информираме компаниите за можностите и механизмите за соработка. (Ликертова)	П12: Добро сум информиран/а за достапните можности за практиканство и вработување. (Ликертова)

### 3.6 Начин на спроведување

1. Онлајн администрирање — прашалникот се испраќа по е-пошта до учесниците преку Стопанската комора на Северна Македонија
2. Фокус групи — организирани посебно за секоја целна група.

### 4. Етички аспекти

- Учеството е целосно доброволно и анонимно
- Собраните податоци ќе се користат исклучиво за целите на ова истражување
- Резултатите ќе се прикажат само во збирна (агрегирана) форма
- Испитаниците имаат право да се откажат во кое било време

### 5. Очекувани резултати

- Јасна слика за тековната состојба на соработката помеѓу образованието и приватниот сектор
- Компаративна анализа на перцепциите на трите засегнати групи
- Идентификација на клучните бариери и фактори кои ја поддржуваат соработката
- Препораки за конкретни мерки и политики
- Основа за подготовка на финалниот аналитички извештај

## Прилог 2: Анкетен прашалник за универзитети

Соработката помеѓу терцијарното образование и приватниот сектор

Почитувани,

Овој прашалник е дел од истражување во рамките на проектот E4E@mk (Education for Employment in North Macedonia). Целта е да се процени тековната состојба на соработката помеѓу универзитетите и приватниот сектор, со цел идентификување на можностите за нејзино подобрување. Вашите одговори се анонимни и ќе се користат исклучиво за истражувачки цели. Пополнувањето трае приближно 12-15 минути.

Ви благодариме за вашето учество.

### А. ОПШТИ ИНФОРМАЦИИ ЗА ИНСТИТУЦИЈАТА

П1. Која научна/стручна област ја преставувате?

- Технички науки / Инженерство
- Природно-математички науки
- Општествени науки / Економија
- Хуманистички науки
- Здравствени науки
- ИКТ
- Уметности
- Друго: \_\_\_\_\_

П2. Дали вашата институција има посебна служба или координатор за соработка со приватниот сектор?

- Да
- Не
- Во процес на воспоставување

### Б. ТЕКОВНА СОРАБОТКА СО ПРИВАТНИОТ СЕКТОР

П3. Дали вашата институција соработува со компании?

- Да, активно
- Повремено
- Не
- Планираме во иднина

П4. На кој начин соработувате со компаниите? (можни повеќе одговори)

- Практиканство за студенти
- Заеднички истражувачки проекти и апликации за грантови
- Менторство од стручни лица од приватниот сектор
- Гостински предавачи од компании
- Заеднички развој на наставни програми
- Трансфер на технологии и иновации
- Организација на кариерни саеми и поврзување на студенти со работодавачи
- Друго: \_\_\_\_\_

**В. СТАВОВИ И ПЕРЦЕПЦИИ (1 = Воопшто не се согласувам → 5 = Целосно се согласувам)**

П5. Колку често ги консултирате компаниите при дизајнирање и ревизија на наставните програми?

Скала: Никогаш → Секогаш

Никогаш	Ретко	Повремено	Често	Секогаш
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

П6. Соработката со приватниот сектор директно придонесува за подобрување на квалитетот на наставата.

Воопшто не се согласувам	Не се согласувам	Неутрален/на	Се согласувам	Целосно се согласувам
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

П7. Компаниите покажуваат доволно интерес и иницијатива за соработка со нашата институција.

Воопшто не се согласувам	Не се согласувам	Неутрален/на	Се согласувам	Целосно се согласувам
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**П8.** Практичната обука е соодветно застапена и интегрирана во нашите наставни програми.

Воопшто не се согласувам	Не се согласувам	Неутрален/на	Се согласувам	Целосно се согласувам
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**П9.** Постои редовна размена на информации помеѓу нашата институција и компаниите за потребите на пазарот на труд.

Воопшто не се согласувам	Не се согласувам	Неутрален/на	Се согласувам	Целосно се согласувам
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**П10.** Нашата институција активно иницира и бара нови можности за соработка со приватниот сектор.

Воопшто не се согласувам	Не се согласувам	Неутрален/на	Се согласувам	Целосно се согласувам
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**П11.** Редовно ги информираме компаниите за можностите и механизмите за соработка со нашата институција.

Воопшто не се согласувам	Не се согласувам	Неутрален/на	Се согласувам	Целосно се согласувам
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## Г. БАРИЕРИ И ПРЕДИЗВИЦИ

**П12.** Кои се главните пречки за соработка со компаниите? (можни повеќе одговори)

- Недостаток на интерес и иницијатива од страна на компаниите
- Административни и бирократски бариери во академскиот систем
- Разлики во очекувањата и временските рамки помеѓу двете страни
- Недостаток на финансиска поддршка
- Недостаток на правни механизми за формализирана соработка
- Недостаток на стручен кадар за управување со соработката

- Нема пречки
- Друго: \_\_\_\_\_

**П13.** Опишете конкретен пример на соработка со компанија — успешен или неуспешен. Кој беше клучниот фактор за успехот или неуспехот?

*Вашиот одговор:*

#### Д. НАСТАВНИ ПРОГРАМИ И ПАЗАР НА ТРУД

**П14.** Колку честопати се ревидираат наставните програми на вашата институција?

- Секоја година
- На секои 2-3 години
- На секои 4-5 години
- Поретко
- Не знам

**П15.** Кои конкретни механизми или мерки би ја олесниле и зголемиле соработката помеѓу универзитетите и компаниите?

*Вашиот одговор:*

**П16.** Соработката помеѓу компаниите и универзитетите во Северна Македонија е на задоволително ниво.

Воопшто не се согласувам	Не се согласувам	Неутрален/на	Се согласувам	Целосно се согласувам
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**П17.** Помеѓу компаниите и универзитетите постои доволно взаемна доверба за успешна соработка.

Воопшто не се согласувам	Не се согласувам	Неутрален/на	Се согласувам	Целосно се согласувам
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**П18.** Постоечките законски регулативи ја поддржуваат и поттикнуваат соработката помеѓу универзитетите и приватниот сектор.

Воопшто не се согласувам	Не се согласувам	Неутрален/на	Се согласувам	Целосно се согласувам
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**П19.** Студентите кои дипломираат се доволно подготвени за барањата на работниот пазар.

Воопшто не се согласувам	Не се согласувам	Неутрален/на	Се согласувам	Целосно се согласувам
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**П20.** Во следните три години очекувам значително зголемување на соработката помеѓу компаниите и универзитетите.

Воопшто не се согласувам	Не се согласувам	Неутрален/на	Се согласувам	Целосно се согласувам
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

*Ви благодариме за вашето учество! Вашите одговори ќе придонесат за подобрување на врскама помеѓу образованието и приватниот сектор во Северна Македонија.*

## Прилог 3: Анкетен прашалник за студенти

Соработката помеѓу образованието и приватниот сектор:  
перспектива на студентите

### Почитувани студенти,

Овој прашалник е дел од истражување во рамките на проектот E4E@mk (Education for Employment in North Macedonia). Сакаме да дознаеме колку добро вашето образование ве подготвува за работниот пазар и какви се вашите искуства со практичната работа и соработката помеѓу вашиот факултет и компаниите. Вашите одговори се целосно анонимни. Пополнувањето трае приближно 8-10 минути. Ви благодариме за учеството.

### А. ОПШТИ ИНФОРМАЦИИ

#### П1. На кој степен студирате?

- Прв циклус (додипломски)
- Втор циклус (постдипломски)
- Трет циклус (докторски)

#### П2. На која година студирате?

- I
- II
- III
- IV

#### П3. Во која област студирате?

- Технички науки / Инженерство
- Природно-математички науки
- Општествени науки / Економија
- Хуманистички науки
- Здравствени науки
- ИКТ
- Уметности

Друго: \_\_\_\_\_

## Б. ПРАКТИКАНСТВО И ВРСКА СО ПАЗАРОТ НА ТРУД

**П4. Дали сте биле на практиканство или студентска пракса во компанија?**

Да, организирано преку факултетот  Да, самостојно пронајдено  Не

## В. СТАВОВИ И ПЕРЦЕПЦИИ

**П5. Колку сте задоволни од практичното работно искуство стекнато за време на студиите (пракса, проекти, волонтерство)?**

Скала: 1 = Воопшто незадоволително → 5 = Целосно задоволително

Воопшто незадоволително	Незадоволително	Делумно задоволително	Задоволително	Целосно задоволително
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**П6. За време на студиите добивам доволно информации за тоа кои вештини и знаења компаниите ги очекуваат од идните вработени.**

Скала: 1 = Воопшто не се согласувам → 5 = Целосно се согласувам

Воопшто не се согласувам	Не се согласувам	Неутрален/на	Се согласувам	Целосно се согласувам
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**П7. Колку често вашиот факултет организира средби, настани и контакти со претставници на компании?**

Скала: Никогаш → Секогаш

Никогаш	Ретко	Повремено	Често	Секогаш
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**П8. Наставните програми на мојот факултет ги следат тековните потреби и барања на пазарот на труд.**

Скала: 1 = Воопшто не се согласувам → 5 = Целосно се согласувам

Воопшто не се согласувам	Не се согласувам	Неутрален/на	Се согласувам	Целосно се согласувам
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**П9.** Колку сте задоволни од начинот на кој студиите ве подготвуваат за барањата на идното работно место?

Скала: 1 = Воопшто незадоволително → 5 = Целосно задоволително

Воопшто незадоволително	Незадоволително	Делумно задоволително	Задоволително	Целосно задоволително
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**П10.** Колку често активно барате можности за поврзување со потенцијални работодавачи за време на студиите?

Скала: Никогаш → Секогаш

Никогаш	Ретко	Повремено	Често	Секогаш
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**П11.** Колку често вашиот факултет ве поврзува со потенцијални работодавачи ?

Скала: Никогаш → Секогаш

Никогаш	Ретко	Повремено	Често	Секогаш
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**П12.** Добро сум информиран/а за достапните можности за практиканство и вработување во мојата струка.

Скала: 1 = Воопшто не се согласувам → 5 = Целосно се согласувам

Воопшто не се согласувам	Не се согласувам	Неутрален/на	Се согласувам	Целосно се согласувам
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## Г. ОЧЕКУВАЊА И ПРЕПОРАКИ

**П13.** Кои вештини и знаења ви недостасуваат за да се чувствувате подготвени за работниот пазар?

Вашиот одговор:

**П14.** Кои конкретни промени во образовниот систем би ве подготвиле подобро за вработување?

Вашиот одговор:

**П15.** По завршувањето на студиите, каде планирате да работите?

- Во Северна Македонија, во областа на моите студии
- Во Северна Македонија, надвор од областа на моите студии
- Во странство
- Сè уште не знам

**П16.** За време на студиите имав директен контакт со претставници од компании (предавања, посети, настани).

Скала: 1 = Воопшто не се согласувам → 5 = Целосно се согласувам

Воопшто не се согласувам	Не се согласувам	Неутрален/на	Се согласувам	Целосно се согласувам
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**П17.** На мојот факултет постојат доволно можности (настани, мрежи, информации) кои ми помагаат да се поврзам со потенцијални работодавачи.

Скала: 1 = Воопшто не се согласувам → 5 = Целосно се согласувам

Воопшто не се согласувам	Не се согласувам	Неутрален/на	Се согласувам	Целосно се согласувам
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**П18.** Информациите за можностите за практиканство и соработка со компании се лесно достапни за студентите.

Скала: 1 = Воопшто не се согласувам → 5 = Целосно се согласувам

Воопшто не се согласувам	Не се согласувам	Неутрален/на	Се согласувам	Целосно се согласувам
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**П19.** Студентите кои дипломираат се доволно подготвени за барањата на пазарот на трудот.

Скала: 1 = Воопшто не се согласувам → 5 = Целосно се согласувам

Воопшто не се согласувам	Не се согласувам	Неутрален/на	Се согласувам	Целосно се согласувам
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**П20.** Во следните три години очекувам значително зголемување на соработката помеѓу компаниите и универзитетите.

Скала: 1 = Воопшто не се согласувам → 5 = Целосно се согласувам

Воопшто не се согласувам	Не се согласувам	Неутрален/на	Се согласувам	Целосно се согласувам
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

*Ви благодариме за вашето учество! Вашето мислење е клучно за подобрување на врскаџа помеѓу образованиеџо и работниџо пазар во Северна Македонија.*

## Прилог 4: Анкетен прашалник за компании

### Соработката помеѓу приватниот сектор и терцијарното образование

#### Почитувани,

Овој прашалник е дел од истражување во рамките на проектот E4E@mk (Education for Employment in North Macedonia). Целта е да се процени тековната состојба на соработката помеѓу компаниите и универзитетите, со цел идентификување на можностите за нејзино подобрување. Вашите одговори се анонимни и ќе се користат исклучиво за истражувачки цели. Пополнувањето трае приближно 12-15 минути.

Ви благодариме за учеството.

#### A. ОПШТИ ИНФОРМАЦИИ ЗА КОМПАНИЈАТА

**П1.** Во кој сектор работи вашата компанија?

- Производство
- ИКТ / Технологии
- Трговија
- Финансии / Осигурување
- Образование / Обука
- Туризам / Угостителство
- Градежништво
- Друго: \_\_\_\_\_

**П2.** Колку вработени има вашата компанија?

- 1-9 (микро)
- 10-49 (мало)
- 50-249 (средно)
- 250+ (големо)

**П3.** Во кој регион работи вашата компанија?

- Скопски

- Пелагониски
- Југозападен
- Вардарски
- Источен
- Полошки
- Североисточен
- Југоисточен

## Б. ТЕКОВНА СОРАБОТКА СО УНИВЕРЗИТЕТИ / ФАКУЛТЕТИ

**П4.** Дали вашата компанија соработува со некој универзитет / факултет?

- Да  Не  Планираме во иднина

**П5.** Ако да, на кој начин соработувате? (можни повеќе одговори)

- Практиканство / студентска пракса
- Заеднички истражувачки проекти
- Учество на академски кадар во обуки на компанијата
- Членство во советодавни тела на факултетот
- Спонзорство / стипендии за студенти
- Заеднички настани (саеми, кариерни денови)
- Учество во развој на наставни програми
- Друго: \_\_\_\_\_

**П6.** Колку често вашата компанија ги информира образовните институции за вештините и знаењата кои ви се потребни?

Скала: Никогаш → Секогаш

Никогаш	Ретко	Повремено	Често	Секогаш
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## В. ПРОЦЕНКА НА СОРАБОТКАТА

**П7.** Колку сте задоволни од досегашната соработка со универзитетите?

Скала: 1 = Воопшто незадоволително → 5 = Целосно задоволително

Воопшто незадоволително	Незадоволително	Делумно задоволително	Задоволително	Целосно задоволително
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**П8.** Дипломираните студенти ги поседуваат вештините и знаењата кои нашата компанија ги бара.

Скала: 1 = Воопшто не се согласувам → 5 = Целосно се согласувам

Воопшто не се согласувам	Не се согласувам	Неутрален/на	Се согласувам	Целосно се согласувам
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**П9.** При вработување, практичното искуство на кандидатот е еден од главните критериуми за избор.

Скала: 1 = Воопшто не се согласувам → 5 = Целосно се согласувам

Воопшто не се согласувам	Не се согласувам	Неутрален/на	Се согласувам	Целосно се согласувам
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**П10.** Нашата компанија е отворена за соработка со универзитетите доколку таа носи конкретна корист за нашето работење.

Скала: 1 = Воопшто не се согласувам → 5 = Целосно се согласувам

Воопшто не се согласувам	Не се согласувам	Неутрален/на	Се согласувам	Целосно се согласувам
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**П11.** Информациите за можностите за соработка со универзитетите се лесно достапни за компаниите.

Скала: 1 = Воопшто не се согласувам → 5 = Целосно се согласувам

Воопшто не се согласувам	Не се согласувам	Неутрален/на	Се согласувам	Целосно се согласувам
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## Г. БАРИЕРИ И ПРЕДИЗВИЦИ

**П12.** Кои се главните пречки за соработка со универзитетите? (можни повеќе одговори)

- Недостаток на иницијатива од страна на универзитетите
- Административни бариери и бирократија
- Наставните програми не ги следат потребите на пазарот на труд
- Недостаток на финансиски средства
- Недостаток на доверба и транспарентност
- Недоволна информираност за можностите за соработка
- Нема пречки
- Друго: \_\_\_\_\_

**П13.** Кои се според вас најголемите предизвици во соработката со универзитетите?

*Вашиот одговор:*

#### Д. ОЧЕКУВАЊА И ПРЕПОРАКИ

**П14.** Кои форми на соработка со универзитетите би биле најкорисни за вашата компанија?

*Вашиот одговор:*

**П15.** Кои промени во образовниот систем би придонеле за подобра подготвеност на дипломираните студенти?

*Вашиот одговор:*

**П16.** Соработката помеѓу компаниите и универзитетите во Северна Македонија е на задоволително ниво.

Скала: 1 = Воопшто не се согласувам → 5 = Целосно се согласувам

Воопшто не се согласувам	Не се согласувам	Неутрален/на	Се согласувам	Целосно се согласувам
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**П17.** Помеѓу компаниите и универзитетите постои доволно взаемна доверба за успешна соработка.

Скала: 1 = Воопшто не се согласувам → 5 = Целосно се согласувам

Воопшто не се согласувам	Не се согласувам	Неутрален/на	Се согласувам	Целосно се согласувам
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**П18.** Административните процедури за воспоставување соработка со универзитетите и за вработување практиканти се јасни и едноставни.

Скала: 1 = Воопшто не се согласувам → 5 = Целосно се согласувам

Воопшто не се согласувам	Не се согласувам	Неутрален/на	Се согласувам	Целосно се согласувам
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**П19.** Студентите кои дипломираат се доволно подготвени за барањата на работниот пазар.

Скала: 1 = Воопшто не се согласувам → 5 = Целосно се согласувам

Воопшто не се согласувам	Не се согласувам	Неутрален/на	Се согласувам	Целосно се согласувам
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**П20.** Во следните три години очекувам значително зголемување на соработката помеѓу компаниите и универзитетите.

Скала: 1 = Воопшто не се согласувам → 5 = Целосно се согласувам



Воопшто не се согласувам	Не се согласувам	Неутрален/на	Се согласувам	Целосно се согласувам
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

*Ви благодариме за вашето учество! Вашите одговори се многу вредни за унапредување на соработката помеѓу бизнисот и образованието во Северна Македонија.*

## Прилог 5: Протокол за структурирано интервју за проценка на соработката помеѓу терцијарното образование и приватниот сектор

### Вовед

Трѓнувајќи од сознанијата од најравената Анализа на пошребитите работодавците од високообразовни квалификации, во кој беше идентификувано дека само 53% од компаниите имаат соработка со високообразовните институции за реализација на практична обука, Скопјанската комора одлучи да најрави доволнително изразување за соработката меѓу приватниот сектор и високо образование во насока на идентификување на можностите, пречките и можностите за нејзино унапредување.

Од овие причини, градоцени се размислувањата на претставниците од приватниот сектор, универзитетите и студентските организации како клучни лица кои се директно засегнати од подобрување на соработката помеѓу науката и бизнисот.

За оваа цел беше подготвен Протокол за Интервју според кој ќе се интервјуираат три фокуси.

### Прашања за интервју за претставниците од студентските организации

#### I. Дали сметате дека постои соработка помеѓу приватниот сектор и универзитетите?

1. Каде ја гледате таа соработка (во која форма/активности) ја препознавате?
2. Дали сметате дека практичната настава во компанија е еден вид на соработка?

#### II. Дали е доволна оваа соработка и кои се причините поради кои има слаба соработка / или нема соработка помеѓу приватниот сектор и универзитетите?

### **III. Дали студентските и студентските организации можат да учествуваат во бизнис заедницата во развивањето на студентските програми или во реализација на практичната обука?**

1. Колку сметате дека е важна практичната обука за стекнување на стручни и трансверзални вештини во реална работна околина?
2. Сметате ли дека има потреба од вклученост на претставници од деловната заедница како гости-предавачи во реализација на студентската програма?

### **IV. Од ваша перспектива, колку високо образование ви нуди перспективи за кариерен развој?**

### **V. Сметате ли дека нешто недостигува во студентските програми од перспектива на развој на технологија, дигитализација што би ја направило попрактична и во функција на новите трендови во науката и технологијата?**

## **Прашања за интервју за претставниците од високото образование**

### **I. Во која мера состојбата е формализирана соработка помеѓу приватниот сектор и универзитетите?**

1. Колку во моментот системот дозволува бизнисите да соработуваат со академската заедница во процесот на спроведување на студентските програми?
2. Дали сметате дека практичната настава во компанија е еден вид на соработка?

### **II. Дали соработката е само на харџија или исто така во реалност?**

1. Кои причини влијаат врз недоволната соработка со бизнис секторот?
2. Во дизајнирање на студентските програми дали се консултира бизнис заедницата?

### **III. Кои форми на соработка ги сметате за најкорисни при реализација на студентските програми?**

1. Како да се подобри соработката помеѓу науката и бизнисот?

#### **IV. Што праваи универзитетите за поголема креативност на студентите на пазарот на труд?**

1. Вештини наспроти Диплома – кој е најбрзиот пат за да ги порамниме овие две ставки?

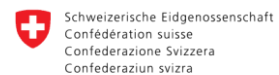
#### **V. Колку е важен менторскиот процес кај работодавачите во ситекнување на практичните вештини на студентите?**

1. Дали е корисна подготовка на приватниот сектор за реализација на квалитетна практична обука?

### **Прашања за интервју за претставниците од приватен сектор**

- I. Кои промени бараат компаниите да ги видат во системот на високо образование, за да имаме кадар по мерка на бизнисот?**
- II. Кои се главните слабости кои се воочуваат во однос на припремата на студентите кои се вклучуваат во практична работа во компанијата?**
- III. Што универзитетите може повеќе да направат од своја страна за да го зајакнат линкот кон приватниот сектор и да ја зголемат респонзивноста кон потребите на пазарот?**
- IV. Дали соработката со универзитетите треба да биде финансиски условена?**
- V. Колку приватниот сектор е подготвен да се вклучи во дуалниот модел во високото образование?**
  1. Дали има перспектива за заедничко градење на студиски програми за вашиот сектор?
  2. Дали сте подготвени за соработка со повеќе компании за остварување на оваа цел?

# СОРАБОТКАТА ПОМЕЃУ ВИСОКОТО ОБРАЗОВАНИЕ И ПРИВАТНИОТ СЕКТОР ВО СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА: АНАЛИЗА НА СОСТОЈБИТЕ И ПРЕПОРАКИ ЗА УНАПРЕДУВАЊЕ



Swiss Agency for Development  
and Cooperation SDC