



КАКО ДО ПОКВАЛИТЕТНО ВИСОКО ОБРАЗОВАНИЕ?

- ПОВРЗУВАЊЕ НА ВИСОКОТО ОБРАЗОВАНИЕ И ПАЗАРТ НА ТРУД
- ПРИВАТНИ НАСПРОТИ ЈАВНИ УНИВЕРЗИТЕТИ:
РАЗЛИКИ ВО КВАЛИТЕТ ИЛИ САМО ВО ФИНАНСИИ



Центар за истражување и креирање политики

Истражувања | Анализи | Тренинзи | Креирање на јавни политики



Поврзување на високото образование и пазарот на труд

7 - 70

Приватни наспроти јавни универзитети:
Разлики во квалитет или само во финансии

71 - 130

Издавач:

Центар за истражување и креирање политики
Цицо Поповиќ 6-2/9, 1000 Скопје
Тел: +389 2 3109 932 Факс: +389 2 3109 932

www.crpm.org.mk | crpm@crpm.org.mk

Оваа публикација е изготвена со помош на The German Marshall fund of the United States (The Balkan Trust for Democracy). Содржината на оваа публикација е единствена одговорност на Центарот за истражување и креирање политики.

В | Т | Д The Balkan Trust
for Democracy

A PROJECT OF THE GERMAN MARSHALL FUND

Координатор на проектот:

Ана Мицковска-Ралева

Истражувачи:

Сања Костовска
Дритон Небиу
Димитар Николовски

Графички уредник:

Ристе Змејкоски

Техничка подготовка и дизајн на корица:

Д2 Дизајн Студио

Вашите коментари и забелешки за овие анализи испраќајте ги на :
crpm@crpm.org.mk

CIP - Каталогизација во публикација

Национална и универзитетска библиотека "Св. Климент Охридски", Скопје

378.014.31497.71

КАКО до поквалитетно високо образование - Скопје : Центар за истражување и креирање политики. 2009. - 129, 125 стр. : граф. прикази : 24 см

Насл. стр. на припечатениот текст: Quality Tertiary Education : How to achieve it?. Обата текста меѓусебно печатени во спротивни насоки. - Текст на мак. и англ. јазик. - Фусноти кон текстот

ISBN 978-9989-2825-5-3

а) Високо образование - Реформи - Македонија
COBISS.MK-ID 79903242

Предговор

Високото образование во Македонија веќе подолго време се реформира. Во тој процес се соочува со одредени потешкотии кои се одразуваат на неговиот квалитет. Во период на отворање на заеднички европски високообразовен простор, кога од високообразовните институции се очекува да се зајакнуваат со цел да станат поконкурентни на глобалниот пазар на високо образование, тие се соочуваат со критики за несоодветно спроведена трансформација на системот и програмите. Поради пропустите во наставните методи и програми се доведува во прашање подготвеноста на студентите за брз премин кон пазарот на труд. Истовремено, отворањето на сè поголем број високообразовни институции и сè поедноставниот пристап до високо образование се смета дека влијае на генерално намалување на неговиот квалитет. И покрај овие предупредувања, изостануваат сеопфатни анализи на високообразовниот систем кои би ги опфатиле сите засегнати институции и би ја провериле заснованоста на наведените критики.

Поради тоа, Центарот за истражување и креирање политики спроведе истражување на две теми кои беа проценети како најзначајни во моментот: 1) поврзаноста помеѓу високото образование и пазарот на труд и 2) сличностите и разликите помеѓу јавните и приватните универзитети од аспект на неколку индикатори на квалитет. Двете анализи не ги исцрпуваат темите кои ги обработуваат, особено поради фактот што не се опфатени сите високообразовни институции во државата. Идејата е тие да претставуваат извор на податоци и препораки кои би покренале дискусии за понатамошни истражувања и активности за подобрување на квалитетот на високото образование.

Анализите обработени во оваа публикација немаше да бидат реализирани без финансиската подршка и дадената истражувачка слобода на The German Marshal Fund of the United States (Balkan Trust for Democracy) како и соработката од страна на сите институции и поединци кои послужија како извор на податоци во текот на истражувачкиот процес. Нивната отвореност за соработка покажува дека постои голем интерес за подобрување на квалитетот на високото образование и дава надеж дека понудените препораки ќе бидат сериозно разгледани и земени во предвид при планирање на идниот развој на високообразовните институции.



**ПОВРЗУВАЊЕ НА
ВИСОКОТО ОБРАЗОВАНИЕ
И ПАЗАРОТ НА ТРУД**

СОДРЖИНА

I. Вовед	11
II. Методологија	17
III. Анализа на состојбата	21
3.1. Состојба на пазарот на труд	22
3.1.1. Потреби за професии	26
3.2. Состојби во високото образование	28
3.2.1. Понуда на кадри	29
3.3. Трансферот образование-пазар на труд во националните политики	31
3.3.1. Законски регулативи и стратешки документи	31
3.3.2. Институции - врска помеѓу образованието и пазарот на труд	33
3.4. Компаративни искуства: усогласување на образовните политики и пазарот на труд	36
IV. Резултати: Високото образование и пазарот на труд	41
4.1. Компетенции кои треба да ги поседува идеалниот кандидат	42
4.2. Квалификации на понудениот кадар	46
4.3. Какви знаења и вештини можат да се стекнат на факултетите?	48
4.3.1. Анализа на наставните програми	48
4.3.2. Ставови и практики на наставниот кадар	49
4.3.3. Современост на знаењата	54
4.4. Компетенциите и пазарот на труд	55
4.4.1. Подготвеност за пазарот на труд од аспект на наставниците и студентите	55
4.4.2. Подготвеноста за пазарот на труд од аспект на работодавците и експертите за човечки ресурси	58
4.5. Практичната настава како врска помеѓу образованието и пазарот на труд	60
V. Заклучоци и препораки	65
5.1. За МОН	66
5.2. За Универзитетите/Факултетите	66
5.2.1. Наставни програми	66
5.2.2. Наставен кадар	67
5.2.3. Пракса	68
5.3. За пазарот на труд	70

ЛИСТА НА КРАТЕНКИ

АВРМ	Агенција за вработување на Република Македонија
АИСЕК	Организација на студенти на Економски факултет
БЕСТ	Организација на студенти на Факултет за електротехника и информациски технологии
БРО	Биро за развој на образованието
МОН	Министерство за образование и наука
ПМФ	Природно-математички факултет-Скопје
ПФСКО	Педагошки факултет-Скопје
УГД	Универзитет Гоце Делчев - Штип
УЈИЕ	Универзитет на Југоисточна Европа - Тетово
УКИМ	Универзитет Св. Кирил и Методиј - Скопје
УКЛО	Универзитет Климент Охридски - Битола
ФЕИТ	Факултет за електротехника и информациски технологии
ЦИКП	Центар за истражување и креирање политики
ЧР	Човечки ресурси

ПОВРЗУВАЊЕ НА ВИСОКОТО
ОБРАЗОВАНИЕ И ПАЗАРОТ НА ТРУД

ВОВЕД

Кратка содржина

Истражувањето има за цел да понуди сеопфатна анализа на причините за неусогласеноста помеѓу високото образование и пазарот на труд. проблемот е анализиран од повеќе аспекти со цел да се опфатат што поголем број причинители. Најпрво е понудена статистичка слика на понудата и побарувачката на високообразовани кадри, која потоа се разработува преку квалитативна анализа на знаењата и вештините кои се стекнуваат за време на додипломските студии на универзитетите (според ставовите на наставниот кадар, студентите и анализата на наставните програми) и оние кои се бараат на пазарот на труд (преку анализа на содржината на огласи за вработување, ставовите на претставници на компании и агенции за вработување). Истражувањето резултира со конкретни препораки до соодветните институции за надминување на проблематичните аспекти и воспоставување на поинтензивна соработка помеѓу високото образование и пазарот на труд.

I. Вовед

Развојот на технологијата во последниве години е толку брз што голем дел од најбараните работни места на светско ниво денес не ни постоеле пред 5-6 години. Значи денешниот образовниот систем ги подготвува учениците за професии кои би требало да се развијат утре. Клучната улога на образованието во овој момент треба да биде способноста за предвидување на промените и успешно прилагодување кон нив. Разбирливо е дека образовниот систем не е во состојба да се менува со иста брзина како индустријата. Она што може да го направи е да ги обучи учениците/ студентите со вештини кои би им овозможиле брзо и лесно прилагодување кон новите услови на пазарот. Многу поважни од стручните знаења стануваат вештини како: критичко мислење (способност да се научи како да се учи – т.е. спремност за континуирано учење), креативност и храброст.¹ Овие и слични вештини се сметаат како најзначајни во денешната 'економија заснована на знаење', каде да се биде успешен значи да се биде конкурентен. Тоа подразбира инвестирање во луѓето – нивното образование и квалификации, кои се позначајни за новите инвестиции отколку конкурентноста на цените.²

Македонскиот образовен систем (без разлика на кое ниво на образование да се однесува) е крут и нефлексибилен. Традиционалните 'вредности' на учење напамет и учење за оцена се сеуште доминантни.³ За потребата од развивање на критичко мислење и мотивираност за континуирано (доживотно) учење само се разговара во академските кругови, а реализацијата на промените често останува само декларативна и површна.

Колку нашите дипломци во реалноста се стекнуваат со овие вештини и колку тие се спремни за вклучување во глобалниот пазар? Во услови на транзиција во образованието и висока невработеност, многу млади лица со завршен факултет сеуште го бараат своето место на пазарот на труд (види студија на случај). Истовремено голем број работодавци се жалат дека имаат потешкотии да најдат соодветен кадар кој брзо би се вклопил во работата на компанијата. Затоа оваа анализа на ЦИКП се фокусира на јазот помеѓу високото образование и пазарот на труд, преку истражување на вештините кои се стекнуваат во текот на образованието и оние кои се бараат од страна на пазарот на труд. Од анализата произлегуваат препораки до сите засегнати страни за развивање на политики за надминување на јазот преку креирање на политики на поголема соработка помеѓу образовните институции и пазарот на труд.

¹ Mark David Milliron, Transcendence and Globalization: Our Education and Workforce Development Challenge, New Directions for Community Colleges, Vol. 2007, Issue 138

² Visar Ademi, The Competitiveness Project's Workforce Development themes and interventions, presentation at the Workforce Development Conference, 14 May, 2008

³ Анализа на потенцијалот за добро управување, ФИООМ, 2007, стр. 41; Child Poverty Study in FYR Macedonia, UNICEF, 2007, стр. 68

Студија на случај 1:**Студент со просек 9.00 две години бара вработување**

Марко Ивановски⁴ дипломирал финансиски менаџмент со просек 9.00 и е невработен речиси две години. Во текот на тој период аплицирал за над 40 позиции од својата струка, меѓутоа неуспешно. Во државните претпријатија задолжително му бараат членство во политичка партија, во приватните селекцијата е порегуларна, но вообичаено бараат задолжително работно искуство, кое Марко го нема.

Најчесто барам работа преку огласи во весници. Ги исполнувам сите други критериуми кои се бараат во огласите, освен работното искуство кое често не е нагласено како задолжително, ама кога ќе отидеш на интервју ти го бараат.

Смета дека факултетот недоволно го подготвил за снаоѓање на пазарот на труд.

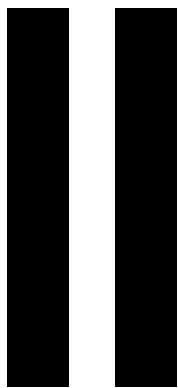
Учевме само теорија, а тоа брзо се заборава. Имавме 1 месец пракса во компанија, што не е доволно.

Доколку сега би се вработил смета дека би му биле потребни неколку месеци да се прилагоди, иако смета дека оние што завршиле неодамна ќе имаат поголема шанса да се вработат. Почетниот ентузијазам му се намалил и се поретко аплицира за ново објавено работно место. Сепак, иако прилично обесхрабрен не ја губи вербата дека ќе најде работа во скоро време.

Посетувањето на дополнителни обуки би му претставувало значителен финансиски товар во моментот, па затоа не се решил да се дообучува. Сепак, кога би се вработил и би имал сопствени приходи сериозно би разлисувал за такво нешто.

⁴ Името е променето по барање на испитаникот

ПОВРЗУВАЊЕ НА ВИСОКОТО
ОБРАЗОВАНИЕ И ПАЗАРОТ НА ТРУД



МЕТОДОЛОГИЈА

II. Методологија

Проблем

Прашањето на поврзување на образованието и пазарот на труд е многупати покренувано, но ретко е систематски анализирано. Особено недостасуваат сеопфатни анализи на проблемот кои нема само да се задржат на квантитативна анализа на постоечките статистички податоци, туку ќе отидат понатаму во квалитативна анализа на поединечните аспекти на проблемот. Имајќи во предвид дека оваа тема досега најчесто се истражуваше еднострано, или низ призма на образовниот систем или на пазарот на труд, во истражувањето кое следува е направен обид за посеопфатна анализа на поврзаноста помеѓу двата аспекта преку користење на квантитативна и квалитативна методологија и опфаќање на бројни актери.

Прашања

Истражувањето ги анализира и дава одговор на следиве прашања:

1. Каква е понудата на високообразовани кадри?
2. Каква е побарувачката на високообразовани кадри?
3. Кои вештини се бараат на пазарот на труд?
4. Кои вештини се стекнуваат за вера на додиплонските студии на факултетите?
5. Во кои аспекти е главната неусогласеност помеѓу високото образование и пазарот на труд и како би можела да се надмине?

Методи на прибирање податоци

Имајќи ја во предвид комплексноста на темата, беа применети различни методи за прибирање податоци.

Квантитативните методи вклучуваа обработка на секундарни податоци достапни преку Заводот за статистика и АВРМ. Тие во главно беа користени за процена на понудата на високообразовани кадри.

Со цел да ја анализира побарувачката на кадри со високо образование и нивните квалификации беше спроведена анализа на огласите за работа објавени во печатените медиуми (објавени на веб-порталот 'najdirabota.com.mk') во периодот од август до ноември 2008 година. Се анализираа сите огласи во кои се бараат кандидати со високо образование.

Вкупниот број на анализирани огласи е 643, кои вклучуваат вкупно 761 позиција/профил. Фокусот беше ставен на квантитативна анализа на следниве податоци: најбарани професии по сектори/дејности, најбарани образовни квалификации, услови кои треба да ги исполнува кандидатот (работно искуство, возраст, познавање на јазици, компјутерски вештини, лични карактеристики). Дополнително, беа користени извештаите на АВРМ за потребите од вештини.

Како дополнителен извор за потребата и понудата на кадри, беа спроведени интервјуа со претставници на сектори за човечки ресурси или менаџери од 15 компании од следниве сектори: телекомуникации, ИТ, финансии, право, образование, производствена индустрија. Темите за кои беше побарано нивното мислење се однесуваа на: најзначајните вештини потребни за вклучување во нивната компанија, процената на подготвеноста на дипломираните студенти, можностите за пракса на студенти, професионалното доусовршување и сл.

Исто така, се спроведоа и интервјуа со претставници на четири агенции за вработување, а беше разговарано и со лица од останати релевантни профили: претставници на бизнис стартап центри и центри за кариера, стопански комори и сл.

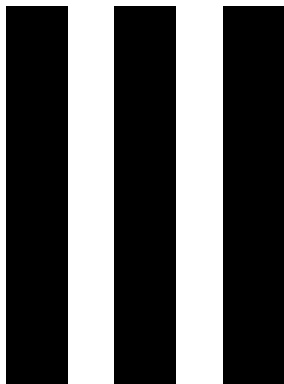
За анализа на комтетенциите со кои студентите се стекнуваат во текот на образованието беа спроведени фокус-групи или како алтернатива дадени за пополнување прашалници со цел да се испитаат ставовите и практиките на наставниот кадар и студентите. Се спроведоа 15 фокус групи со вкупно 95 студенти од 3 Универзитети (еден јавен - УКИМ и два приватни - ЈИЕ и ФОН). Во фокус-групите учествуваа студенти од следниве факултети/студии: економски/бизнис администрација, правен, педагошки и информтика. Опфатени беа следниве теми: методи на настава и оценување, застапеност на теоретска и практична настава, можности за пракса во текот на студирањето, современост на знаењата, процена на способноста за вклучување на пазарот на труд.

Со цел да се добие поцелосен увид во наставните практики, 46 професори и асистенти од трите универзитети беа опфатени со истражувањето преку учество на фокус групи или пополнување на прашалници (по истите прашања). Тие исто така одговараа за нивните наставни практики, соодносот на теоретска и практична настава на факултетот, процена на конкурентноста на дипломираните студенти.⁵ Фокус групите беа спроведени во периодот од ноември 2008 година до мај 2009 година.

Дополнително, беа анализирани наставните програми на неколку факултети и нивниот фокус кон знаења и/или вештини.

⁵ Имињата на интервјуираните студенти, наставници и претставници на компании не се наведени во извештајот, поради гаранцијата на анонимност, но се познати на ЦИКП

ПОВРЗУВАЊЕ НА ВИСОКОТО
ОБРАЗОВАНИЕ И ПАЗАРОТ НА ТРУД



**АНАЛИЗА НА
СОСТОЈБАТА**

III. Анализа на состојбата

Два главни фактори влијаат на тоа како младите високообразовани кадри ќе се вклопат на пазарот на труд. Најпрво - потребите на пазарот кои првенствено зависат од развојот на економијата и следствено - потребите од вработување на високообразован кадар, струките кои се дефицитарни и суфицитарни, знаењата и вештините кои се бараат од високообразованиот кадар итн. Потоа - состојбите во високото образование, првенствено - стручните профили кои се нудат, интересот за одредени профили од страна на студентите, флексибилноста на образовните институции, насоченоста кон развивање на одредени знаења и вештини и сл. Постојаната анализа на соодносот помеѓу двата индикатори би требало да резултира со насоки за оформување и прилагодување на образовните и пазарните политики.

3.1. Состојба на пазарот на труд

Состојбата на висока невработеност во Македонија во текот на последните 17 години е карактеристична за сите возрасни групи. Иако стапката на невработеност (15-64 години) е благо намалена од 35.2 во 2007 на 33.2 во 3 квартал на 2008 година, таа сеуште е многу висока (Табела 1).

Табела 1:
Стапка на активност на население (15-64 год) (2007-2008)

15-64 години	2007	2008-1	2008-2	2008-3	2009-1
Стапка на активност	62.8	63.5	63.4	64.0	63.3
Вработени	40.7	41.3	41.8	42.8	42.5
Невработени	35.2	35.0	34.0	33.2	32.9

Извор:

Анкета на работна сила, 2007, 2008 (1, 2, 3 квартал), 2009 (1 квартал), Завод за статистика

Ситуацијата е особено загрижувачка кај младото население (15-24 години), чија активност благо се зголемува, меѓутоа невработеноста останува висока (околу 54%) (Табела 2). Значи, повеќето од половината млади во Македонија кои активно бараат работа имаат потешкотии во наоѓање. За споредба, на светско ниво, невработеност помеѓу младите (15-24 години) е 47%, а во рамки на развиените земји - 16%. Она што е карактеристично е дека невработеноста по правило се намалува со зголемување на образовното ниво⁶.

Во споредба со останатите земји од Централна и Источна Европа, ситуацијата во Македонија е најнеповолна. Македонија е најблиску до Србија, каде стапката на невработеност помеѓу младите е нешто под 50%. Кај другите држави, таа е значително пониска: Околу 30% во Хрватска, 15% во Словенија, околу 25% во Грција; а најниска е во Швајцарија, Ирска и Норвешка каде се движи под 10%.⁷

⁶ How are Youth Faring in the Labor Market? Evidence from Around the World, Jean Fares, Claudio E. Montenegro, Peter, F. Orazem, World Bank, 2006

⁷ UNCE Weekly: Economic Commission for Europe, Issue N° 266 - 28 April-2 May 2008

http://www.unece.org/highlights/unece_weekly/weekly_2008/UNECE_Weekly_2008-266.pdf

Табела 2:

Стапка на активност помеѓу млади (15-24 год) (2007-2008)

15-24 години	2007	2008-1	2008-2	2008-3	2009-1
Стапка на активност	35.9	35.6	35.4	37.4	35.1
Вработени	15.2	14.8	15.6	17.2	16.0
Невработени	57.7	58.4	56.0	53.9	54.4

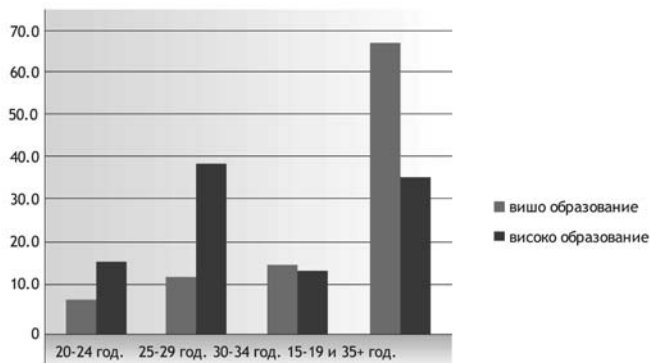
Извор:

Анкета на работна сила, 2007, 2008 (1, 2, 3 квартал), 2009 (1 квартал), Завод за статистика

Значаен дел од младите во Македонија со цел да ги редуцираат (или одложат) можностите за невработеност се запишуваат на факултет. Во текот на 2008, со раширувањето на програмите на неколку приватни универзитети и отворањето на дисперзирани студии низ целата земја, отворени се повеќе места на факултет од вкупниот број на матуранти⁸. Сепак, и покрај се поголемата достапност на високото образование, повеќе од половината невработени граѓани со високо образование се млади (20-34 години), а речиси 40% од нив спаѓаат во групата од 25-29 години, возраст која би требало да биде најработоспособна (График 1).

График 1.

Невработени според образование и возраст, 2007 (во %)



Извор:

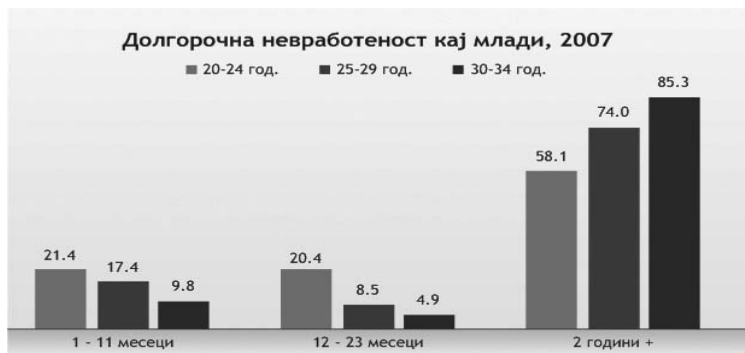
Анкета на работна сила, 2007, Државен завод за статистика

Оваа состојба станува уште позагрижувачка со фактот што мнозинството од невработените млади и високо образовани кадри (График 2 и График 3) чекаат повеќе од две години за вработување. Ова резултира со неизбежно застарување на нивните знаења и квалификации, што ги прави помалку конкурентни во споредба со новите кадри на пазарот. Бидејќи голем дел од овие граѓани воопшто немале работно искуство по завршување на образованието тие се во неповолна положба и во поглед на нивните работни вештини.

⁸ Во учебната 2008/2009 се отворени 18 500 места на државните универзитети + над 4 000 на приватните, а 15 457 средношколци положиле државна матура

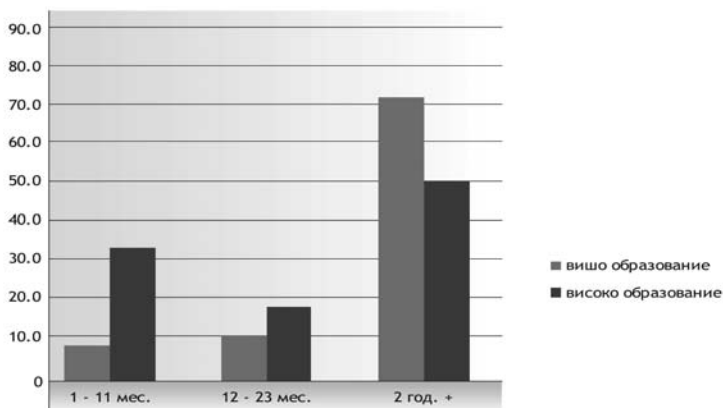
Реален е ризикот тие воопшто да не се вклучат на пазарот на труд, или пак доколку тоа се случи да мораат да се задоволат со позиции за кои не е заадолжително поседувањето на високо образование. Опасноста ја зголемува и фактот што додека нивната возраст се зголемува, компаниите, особено за почетничките позиции, бараат млади кадри.⁹ Поради овие фактори, влогот кој бил вложен во образование на овие кадри останува залуден.

График 2.
Долгорочна невработеност кај млади (во %)



Извор:
Анкета на работна сила, 2007, Државен завод за статистика

График 3.
Долгорочна невработеност кај вишо и високо образовани (во %)



Извор:
Анкета на работна сила, 2007, Државен завод за статистика

⁹ Интервју со Афродита Керамичиева-Пановска - ЦС Глобал, 30.10.2008

Вработувањето на овие кадри во најголема мера зависи од потребата од нови вработувања и од усогласеноста на постоечките профили со професиите кои се бараат на пазарот на труд. Обиди за предвидување на потребите од профили и вештини се направени од страна на АВРМ во 2007 година. Во Националниот извештај за потребите од вештини на пазарот на труд се укажува дека потребата од нови вработувања во текот на 2008 година ќе биде релативно мала и нема да влијае на ублажување на проблемот со невработеноста¹⁰. Најголемиот дел од потенцијалните вработувања биле очекувани да се случат во индустријата (77.4%), а најмал дел во финансиското посредување (1.4%). Процентата на побарувачката на лица со високо образование била дека ситуацијата ќе биде доста неповолна, т.е. околу 18% од вкупните вработувања во 2008 се очекувало да бидат на лица со високо образование¹¹. Од проценките на АВРМ се гледа дека пазарот нема капацитет да ги вклучи сите високообразовани кадри, особено оние со профили од општествените науки, кои иако помалку барани се помногубројни. Она што недостасува е континуирано опсежно испитување на потребите на пазарот на труд и споделување на сознанијата со цел усогласување на образовните политики. Во спротивно, резултатите нема да имаат ефект на поправање, туку само на дијагностицирање на состојбите.

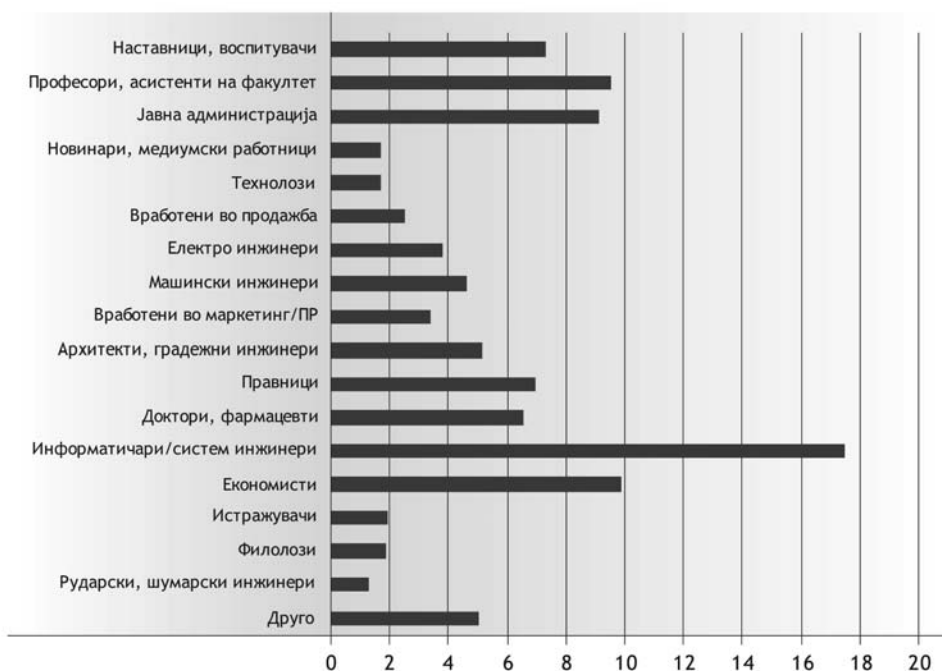
¹⁰ АПВ Национален извештај од анализата на потребите од вештини на пазарот на трудот во Република Македонија, АВРМ, 2007, стр. 12-13

¹¹ Ибид, стр. 14

3.1.1. Потреби за професии

Анализата на содржината на огласите за вработување покажа дека убедливо најбарани профили се оние од сферата на информатиката (17,5%), по што следуваат економистите (9,9%) (со фокус на финансиските и профилите од бизнис-администрација) и различни профили од образовниот сектор (основно, средно и високо образование)¹² (График 4). Овие позиции, заедно со професиите од градежна, електро и машинска област, се двојно повеќе барани од страна на приватните компании во споредба со државните компании.

График 4:
Побарувачка на поединечни струки/професии



Извор:
Анализа на содржина на огласи (август-ноември, 2008)

Искуствата на агенциите за вработување генерално се совпаѓаат со резултатите добиени од анализата на огласите за вработување. И според нив, најбарани позиции од техничките струки се оние од ИТ секторот (електроинженери, програмери, систем администратори), како и машински инженери. Од општествените науки најбарани се финансиските менаџери и менаџерите за развој и продажба.

¹² Високата застапеност на позициите од образовниот сектор и останатите позиции од јавна администрација во огласите најверојатно се должи на нивното задолжително објавување (дури и кога станува збор за реизбор), што не е случај со другите позиции.

Според претставниците од овие агенции, најтешки за пополнување се високите менаџерски позиции за кои е потребно техничко знаење (експертиза за работата) и долго работно искуство (на пр. 10 години). Ваквите профили се сеуште ретки во Македонија затоа што развојот на современи менаџерски кадри е во зародиш. Поради тоа, 'купувањето на менаџери' е процес кој во последно време зема замав.¹³

И покрај високата невработеност, техничките профили се најтешки за наоѓање. Иако поголемиот дел од интервјуираните претставници на сектори за човечки ресурси се на ставот дека генерално успеваат да најдат соодветен кадар за пополнување на работните места, признаваат дека најтешко е наоѓање на добри технички профили со поголемо работно искуство, кои особено тешко се идентификуваат поради нивната ангажираност. Од профилите од општествени науки имаат најголеми потешкотии при наоѓање кадри со темелно познавање и искуство во проектен менаџмент.

Речиси сите компании чии претставници беа интервјуирани примаат кадар кој тукушто завршил факултет, вообичаено како приправници, помошници и сл. Овој тренд е особено забележителен помеѓу техничките струки, каде поради дефицитот на кадри компаниите прават регрутација уште за време на студирањето. Во поглед на квалификациите, најголемиот дел констатираат дека иако тукушто дипломираните кандидати имаат солидно теоретско знаење, немаат речиси никакво практично искуство. Како резултат на тоа, според еден директор на маркетинг агенција, потребен е *'подолг период на тренинг (најмалку 6 месеци). Помладите генерации се побунтовни и посуетни, така што процесот на тренинг некогаш не покажува резултати'*.¹⁴ Општиот впечаток на експертите за ЧР е дека во Македонија нема свест за 'вработливост' (employability). Кадрите се програмирани да бидат вработени, а не да бидат спремни да се вработат во секој момент.¹⁵

Анализата на АВРМ исто така покажува дека најголемиот број од работодавачите (80.8%) кои биле анкетирани не се соочуваат со недостаток од работници за пополнување на огласените работни места. Сепак, мал дел (19.2%) се соочиле со недостаток од вработување на соодветни работници, и тоа најчесто поради немањето на работно искуство на потенцијалните вработени. Недостатокот најчесто бил забележан во компаниите кои припаѓаат на преработувачката индустрија.

¹³Интервју со Дарко Велков, Вработување.ком; 25.09.2008

¹⁴Интервјуто е спроведено на 29.01.2008

¹⁵Интервју со Афродита Керамичиева-Пановска - ЦС Глобал, 30.10.2008

3.2. Состојби во високото образование

Во Македонија функционираат четири државни и пет приватни универзитети. Покрај нив постојат и осум приватни факултети.¹⁶ Вкупниот број на дипломирани кадри во 2007 е 8360, во 2008 е зголемен на 10027, а 18 583 се запишале во прва година во 2007/8.

Поради високата стапка на невработеност, уписот на факултет претставува опција на која голем број млади гледаат како на привремен излез од невработеноста. Според податоците од МОН, во 2008 дури 85% од матурантите се запишале на факултет (за разлика од 64% во 2007 и 42% во 2006). Една од причините за оваа состојба е и фактот што бројот на средни стручни училишта, како и интересот за нив, се намалува и најголем дел од средношколците по завршување на школувањето немаат конкретна 'струка' со која би конкурирале на пазарот на труд.

Пред основањето на приватните универзитети, значителен број ученици со послаби средношколски постигања вообичаено не продолжуваа на факултет, или пак се запишуваа на помалку атрактивни факултети каде барањата за академски успех беа пониски. Во моментот, доста атрактивни програми (бизнис, право, информатика) се отвораат на приватните факултети каде процесот на селекција е помалку ригорозен, поради што и уписот на посакуваната струка е подостапен.

Иако целта на приватните факултети/универзитети е да се водат според потребите на пазарот на труд, сепак и тие придонесуваат кон 'презаситување' на пазарот со одредени струки/профили. Следствено, политиките за намалување на квотите за упис на неколку државни факултети од општествените науки¹⁷ не можат реално да влијаат на усогласување на понудата и побарувачката поради тоа што остатокот на студенти го наоѓаат своето место на приватните факултети, кај кои токму програмите од општествените науки се доминантни.

¹⁶ види: www.mon.gov.mk

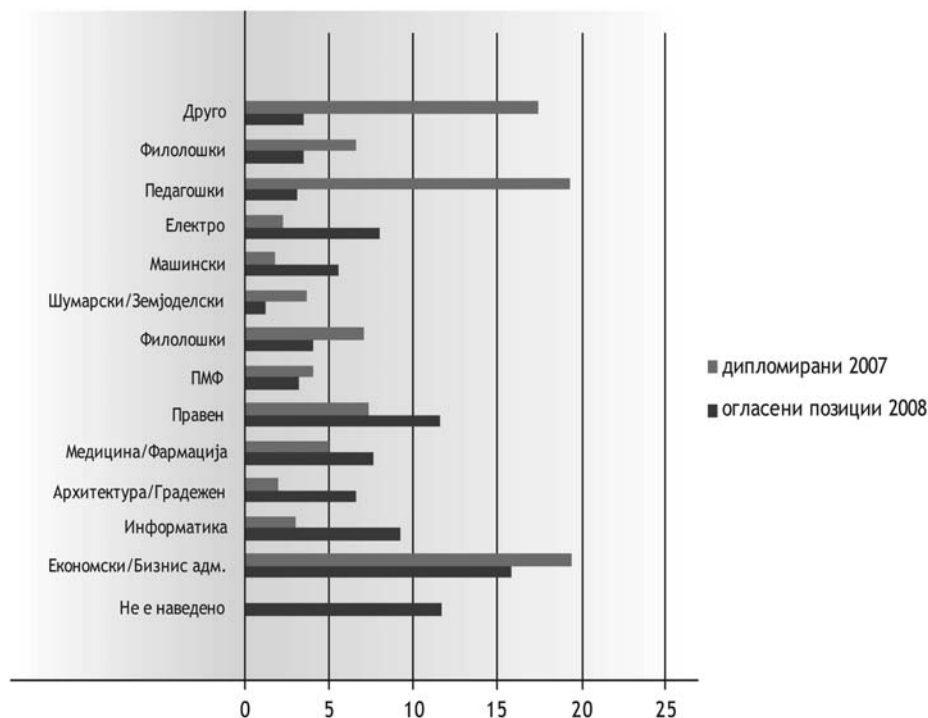
¹⁷ На Економскиот факултет во Скопје од 550 на 495 студенти, на Правниот од 400 на 360, на Филозофскиот од 280 на 224, на Филолошкиот од 485 на 436, од 290 на 275 има на Педагошкиот факултет во Скопје (Вест, На државните универзитети повеќе места за информатичари, 31.05.2007)

3.2.1. Понуда на кадри

Трендот на 'произведување' на профили од општествени науки е доминантен подолго време. Од Графикот 5 може да се забележи дека во 2007 година имало најголем број на дипломирани економисти и наставници/воспитувачи. Сепак, додека понудата и побарувачката на економисти е релативно усогласена, ситуацијата е најпроблематична за дипломците од педагошките факултети. Во 2007 тие сочинувале дури 19.5% од сите дипломирани кадри, а процентот на нивна побарувачка во еден квартал од 2008 е 7.3% од вкупниот број на огласени позиции. При тоа мора да се земе во предвид дека анализата на содржина на огласите е направена во периодот август-ноември кога е најголема побарувачката на овие кадри а податоците би можеле да се сметаат за прилично релевантни имајќи предвид дека овие позиции е задолжително да бидат огласени во дневниот печат.

График 5:

Сооднос (во %) дипломирани кадри - побарувачка на кадри според завршен факултет



Извор:

дипломирани кадри - податоци на Завод за статистика; побарувачка на кадри според завршен факултет -анализа на огласи август-ноември, 2008

Напомени:

* во дел од огласите, за една позиција се бараат кадри од повеќе факултети, поради тоа бројот на огласени позиции не соодветствува со процентот на кадри според завршен факултет

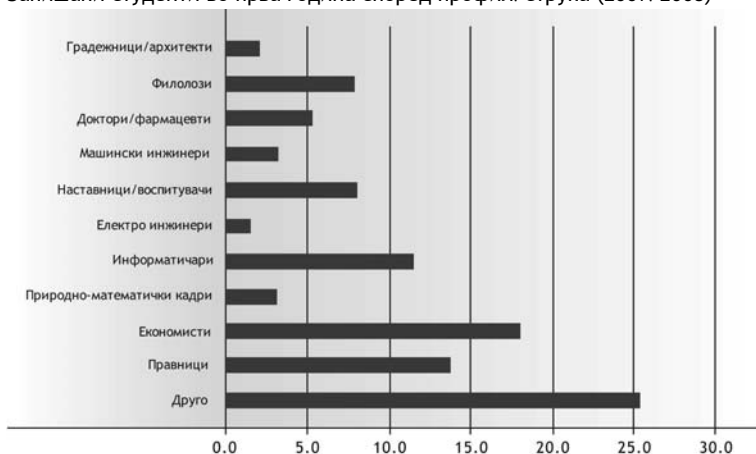
* во значаен дел од огласените позиции за информатички кадри, факултетската диплома не е наведена како предуслов. Поради тоа, во графикот бараните кадри со ИТ образование не се доминантни.

Од друга страна, информатичарите кои се најбаран кадар на пазарот се недоволно застапени помеѓу дипломците (3.1%). Поради тоа, голем број од информатичките компании поседувањето на диплома за завршен факултет не го поставуваат како услов за вработување, а дел регрутираат кадри кои сеуште студираат. Сепак, и покрај ваквите алтернативни начини на регрутација, ставот на повеќето претставници на информатички компании е дека она што недостасува се кадри со работно искуство, поради што често искуството го поставуваат пред дипломата.

Ситуацијата со понудата на информатички кадри се очекува да се подобри во иднина, имајќи предвид дека квотите за прием на студенти се проширени а отворени се и нови факултети кои ја нудат оваа струка и севкупно, бројот на запишани студенти е значително повисок (види График 6). И покрај неопходните промени, квантитетот не би требало да се стави пред квалитетот на образованието. Ако се земе во предвид дека постои дефицит во поглед на академскиот кадар по информатика, неопходни се активности за професионално академско доусовршување на нови кадри, вклучување на кадри од праксата како предавачи на факултетите, како и ангажмани за донесување на академски кадри од странство. Овие активности би требало да одат паралелно со стратегија за задржување на овој кадар во земјата поради фактот што информатичките кадри се дефицитарни во најголемиот број земји и одливот на мозоци е честа појава.

Во поглед на општествените науки, она што недостасува е поинтензивно развивање на програми во современи интердисциплинарни научни области како: односи со јавност, човечки ресурси, јавна администрација. Додека дел од факултетите (ги препознаваат овие потреби и делумно успеваат да одговорат на брзите промени на пазарот, најголемиот број остануваат ригидни во поглед на адаптирањето на наставните програми и воведување на нови области кои се барани на пазарот на труд.

График 6:
Запишани студенти во прва година според профил/струка (2007/2008)



Извор:
Завод за статистика на РМ+податоци добиени од поединечни факултети/универзитети

Во текот на следните години се очекува и пораст на процентот на дипломирани економисти и правници. Вклучувањето на овие кадри во пазарот на труд најмногу ќе зависи од развојот на стопанството и можностите за развој на претприемништвото. Сепак, улога ќе имаат стекнатите вештини во текот на студирањето, особено поради фактот што образовните институции се сеуште изложени на критики дека наставниот кадар на факултетите е фокусиран на наставните содржини, а недоволно насочен кон компетенциите кои студентите треба да ги стекнат. Според 'Анализата на потенцијалот за добро управување во РМ'¹⁸, образовните институции посветуваат најмало внимание на тоа како учениците/студентите ги применуваат стекнатите знаења, вештини и ставови во вистинските животни ситуации. Целно-насоченото учење кое ги интегрира знаењата, вештините и ставовите во комплексни изведби на ученикот/студентот и ги поставува како параметри за проценка на постигнувањата недостасува или многу малку е застапен во наставата. Тоа подразбира не само структурни промени, туку промени во менталитетот кое вклучува фокусираност на ученикот и ориентираност кон цели и резултати.¹⁹

3.3. Трансферот образование-пазар на труд во националните политики

3.3.1. Законски регулативи и стратешки документи

1. Закон за високото образование

Измените и дополнувањата на Законот за високо образование од август 2008 би требало да водат кон приближување на образованието и пазарот на труд. Пред се, задолжително е 10% од задолжителните предмети и 10% од изборните предмети од секоја студиска година да се изведуваат преку клиничка настава (т.е. од страна на истакнат стручњак од практиката од соодветната област). Условите кои треба да ги исполнува истакнатиот стручњак ги пропишува министерот.²⁰

Исто така, 'студентот во секоја студиска година задолжително посетува практична настава која не може да биде пократка од 30 дена како еден од условите за запишување во наредната студиска година. Начинот и условите за организирање на практична настава ги пропишува министерот'²¹

Законот треба да стапи во сила од 2010 година. До тогаш би требало да се конкретизираат многу недоречености (условите кои треба да ги исполнува стручњакот за клиничка пракса, на кој начин универзитетот/факултетот ќе ја спроведува и регулира практичната настава и сл.) со цел да се овозможи непречено реализирање на активностите.

¹⁸ Анализа на потенцијалот за добро управување во РМ, ФИОМ, 2007, стр. 38

¹⁹ EUA, Evaluation Report of UKLO, 2004, стр. 11

²⁰ Закон за високото образование (измени и дополнувања) Службен весник на Република Македонија, број 35 од 14.03.2008 год, член 99, став 4, 5, 8.

²¹ Ибид. Член 99, став 8

Во меѓувреме, од страна на институциите кои нудат практикантска работа, би требало да се дефинираат условите, правата и обврските на практикантот и институцијата (на пр. датумот на прием на практикантот, вклучувајќи го датумот на завршување на практикантската работа; број на работни часови, износ на надоместок според договор, односите околу организацијата, главни задолженија, задачи и одговорности на сите страни наведени во договорот, работни услови, обезбедување на услови за заштита на работа и сл.)²²

2. Закон за работни односи

Во Законот за работни односи не се посветува многу место за регулирање на практичната работа на учениците и студентите. Во поглавјето 23 се предвидува дека 'кај работодавачот може учениците кои наполниле 14 години возраст и студентите да вршат практична работа во рамките на образовната програма'²³. Сепак, нема донесен закон или подзаконски акт за студентска пракса и не се регулирани условите под кои таа треба да се изведува, што може да резултира со многу манипулации.

3. Закон за волонтерство

Законот нуди можност за волонтирање во државни институции или непрофитни организации, при што организацијата треба да ги покрие трошоците за храна и превоз на волонтерот²⁴. Волонтирањето претставува можност за голем број студенти или невработени да ги развијат своите работни вештини, како и граѓанската одговорност. Сепак, волонтерската работа не е доволно популаризирана и мал број од студентите и дипломците се запознаени со можностите кои им се нудат и правата кои би ги имале како волонтери. Па така, често волонтерството се перцепира како 'неплатено практиканство' и како начин за понатамошно вработување во конкретна организација. 'За жал, заради релативната реткост на формалниот волонтеризам во Република Македонија, и при постоење на висок степен на невработеност, поимањето на волонтирањето како на активност каде индивидуата "дава" одредена сопствена вредност и квалитет, како и знаење и умевање, а тоа го чини од предоминатно алтруистички причини, се извитоперува'²⁵

4. Стратегија за развој на образованието

Во последната Стратегија за развој на образованието (2005-2015), донесена во 2004 подготовката на студентите за вработување се смета за значајна цел која би се постигнала преку: флексибилност на студиските програми и нивна академска валидност и релевантност. Вака поставените програми би требало да доведат до развивање на имагинацијата на студентите, способноста за анализа и генерализација, како и способноста за раководење со општествените промени. Со цел зголемување на вработливоста на дипломираните студенти на европскиот пазар на труд, се предвидува развивање на студиски програми кои би биле во функција на доквалификација, реквалификација и преквалификација на дипломираните студенти.²⁶

²² Проект на УСАИД за конкурентност; Брошура: Методологија за практикантска работа http://www.macedonia21.com/macedonian/fact/Broshura_Metodologija_za_Praktikantska_rabota_MK.pdf

²³ Закон за работни односи, Службен весник на Република Македонија, 62/2005 и 106/2008

²⁴ Закон за волонтерство, Службен весник на Република Македонија, 85/07

²⁵ Стратегија за промовирање на волонтерството (2007-2011), Министерство за труд и социјална политика, стр. 6

²⁶ Стратегија за развој на образованието 2005-2015, МОН, 2004, стр. 186/187

Воведувањето на ЕКТС делумно придонесува кон поголеми можности за вработување на европскиот пазар, но нефлексибилноста на програмите и нивната слаба поврзаност со практиката сеуште остануваат да бидат едни од главните слабости на високото образование. Исто така, недостасуваат програми за реквалификација и преквалификација на дипломираните студенти.

5. Национална стратегија за вработување

Во Националната стратегија за вработување (2006-2010) се предвидуваат посебни мерки за справување со невработеноста кај младите невработени (15-25 години): спроведување на анализи од потребите за вештини, подобра усогласеност помеѓу образованието и обуката и потребите на работодавците, волонтерска пракса на учениците и студентите во текот на нивното образование, вработување на практикантите, обука на сите млади невработени најдоцна до 6 месеци во периодот на невработеноста со цел искоренување на долгорочната невработеност кај младите.²⁷

Дел од овие мерки се превземени, иако недостасува континуитет во нивното спроведување и поголема сеопфатност, кој најчесто зависи од финансиските средства кои стојат на располагање. Со програмата за стажирање (пракса) се опфатени многу мал број млади, а анализата за потребите од вештини е спроведена само во 2007 година.

Доколку предвидените стратегии се реализираат ефектите би требало да се почувствуваат за неколку години. Сепак, хроничниот недостаток на иницијатива од страна на институциите и оставањето значаен дел од проектите да се имплементираат од страна на меѓународните институции (т.е. донатори) често води кон нивна неодржливост и повторно враќање на веќе воспоставените начини на функционирање.

3.3.2. Институции - врска помеѓу образованието и пазарот на труд

1. Агенција за вработување на РМ

Редовните активности на АВРМ, како најповикана институција за олеснување на трансферот од образовните институции на пазарот на труд, вклучуваат: професионална ориентација, активни мерки за вработување, програма за практиканство, обуки за невработени, преквалификација и сл. Сепак, проблемот е во малата опфатеност на граѓани вклучени во овие мерки и особено недоволната информираност на ранливите групи на граѓани за можностите кои ги нуди Агенцијата.

2. Стопанска комора на Македонија

Стопанската комора во 2008 година има потпишано договор за соработка со УКИМ кој вклучува изведување на клиничка настава, како и активности за студетска пракса во рамките на Комората како и нејзините членки.

²⁷ Национална стратегија за вработување (2006-2010), Влада на Република Македонија, декември, 2006, стр. 14

Соработката е најразвиена со Економскиот факултет на УКИМ а практичната работа се заокружува преку пишана евалуација од страна на компанијата, што служи како доказ работата која студентот ја извршувал. Сепак, само мал број на студенти (околу 10 секоја година) имаат можност да бидат вклучени како практиканти со посредство на Комората.

3. Проект на USAID за конкурентност

Во рамките на проектот за конкурентност на УСАИД од неодамна се вклучени активности, во траење од 5 години, за развој на работна сила. Тие се првенствено ориентирани кон поголемо вклучување на практикантската работа како опција за полесна транзиција од образованието кон пазарот на труд. Поради тоа, соработуваат со образовни институции (меморандуми за соработка се потпишани со: ЈИЕ, Тетовски Универзитет, Славјански Универзитет и Американ Универзитет) и компании, делувајќи како посредник на студентите помеѓу двата сектора. Како почетна активност, составен е сајтот: mojakariera.com.mk кој претставува он-лајн берза на труд за потенцијалните практиканти. Покрај тоа, проектот работи и на подобрување на вештините за барање работа на студентите, како и промовирање на идеата и методологијата за практикантска работа помеѓу компаниите.

4. SECI Project

(Strengthening Entrepreneurship, Competitiveness and Inovation)

Активностите на SECI проектот се фокусирани на развој на претприемштвото, што меѓу другото вклучува и активности во високото образование, како поддршка на вклучување на претприемништвото како предмет во високото образование. Програмата е презентирана пред ректоратот на УКИМ и во соработка со Бизнис старт-ап центарот е направен учебник за предметот.

5. Центри за кариера

Центрите за кариера на Универзитетите претставуваат директен линк помеѓу студентите и компаниите, и служат да им ја олеснат транзицијата од образование до пазар на труд. Покрај тоа, тие водат грижа да ги обучат студентите за поуспешно себепрезентирање на пазарот, преку обуки за пишување на лична биографија, мотивационо писмо и сл. За жал тие најчесто се оформуваат само на приватните универзитети и не се еднакво ангажирани за поддршка на студентите од сите факултети/студиски групи. Вообичаено, поради типот на работата која ја бараат компаниите, најмногу можности им се нудат на студентите од економските и информатичките струки.²⁸ На најголемите државни универзитети (УКИМ и УКЛО) формално не постојат органи кои би претставувале врска помеѓу студентите и компаниите, поради што првите се принудени самите да се снаоѓаат за пракса.

²⁸ Интервју со Зана Зекири, Центар за кариера на ЈИЕ, 16.04.2009

6. Студентски организации

Дел од студентските организации (особено ограноците на меѓународни организации: AISEC, AEGEE, BEST) се доста активни во развивање на можности за надградба на практичните вештини на нивните членови преку поврзување со компании од комплементарната област, испраќање на нивни членови на пракса во странство, организирање на саеми за работа, семинари и работилници за развивање на различни вештини, организирање на саеми за вработување и сл. Сепак, ефектите од нивните активности вообичаено ги чувствуваат само нивните членови, кои претставуваат малцинство.

7. Бизнис старт-ап центри

Овие центри се оформени на ниво на универзитети со намера да делуваат како поддршка на студентите и дипломците кои имаат намера да започнат сопствен бизнис. Организираат обуки за подготовка на бизнис планови и сл. и доделуваат финансиска помош за најуспешните. Сепак, не се сите студенти еднакво заинтересирани и мотивирани за претприемништво. Проценките на Бизнис старт-ап центарот на УКИМ се дека претприемништвото како вештина е повеќе застапено помеѓу студентите од електро, машински, информатика, економски и земјоделски факултет. И покрај тоа, генералниот став е дека 95% од студентите се повеќе склони кон вклучување во веќе постоечки компании, додека само 5% се подготвени за започнување на сопствен бизнис.²⁹ Значи факултетот недоволно ги опреми студентите со претприемнички вештини, поради што тие ретко се нафаќаат на самовработување по завршување на своето формално образование.

8. Центри за обука и неформално образование

Основањето на 'тренинг центри' кои нудат обуки за различни вештини потребни на пазарот на труд (комуникација, организација, проектен менаџмент, тимска работа, продажба итн.) моментално е во пораст. Нивната појава пред сè се должи на забележаната неусогласеност помеѓу вештините кои се стекнуваат во образовниот систем и оние кои се сметаат за неопходни од страна на пазарот и се поголемата неопходност од континуирано/доживотно учење. За жал, поради високата цена на курсевите кои се нудат, студентите и дипломците ретко се одлучуваат за вклучување во ваков вид на едукација, доколку треба да ги платат од сопствениот џеб. Па така, корисници на услугите на центрите за обука се најчесто големите компании, кои располагаат со буџет за обуки на кадарот. За разлика од нив, малите и средни претпријатија најчесто не одвојуваат финансиски средства за континуирано професионално доусовршување. Секако, дел од проблемот се должи и на немањето на систем на стандардизација и акредитација на понудувачите на обуки и на самите програми за обуки што раѓа сомневање и неприфаќање на истите од страна на работодавачите.

²⁹ Интервју со Радмил Поленаковиќ, Директор на Бизнис старт-ап центар, 13.12.2008

Би можело да се заклучи дека постојат доволен број на институции кои, меѓу другото, работат на полето на поврзување на образованието и пазарот на труд. Сепак, нивните активности најчесто се изолирани, поради што се случува да се дуплираат и најчесто да останат парцијални. Обидите за поголема координација се ретки, вообичаено не се системски поддржани и доколку не се базираат на пазарни принципи - не се одржливи.

3.4.Компаративни искуства: усогласување на образовните политики и пазарот на труд

Процесот на транзиција од образовните институции до пазарот на труд се разликува помеѓу различните држави. Додека во Шпанија околу 40% од лицата кои го завршиле формалното школување се невработени, истото е случај со околу 10% во Луксембург, Холандија и Германија. Според Van Der Velden и Wolbers, покрај економската ситуација како значаен чинител се сметаат и образовниот и системот на вработување.³⁰ Како особено значајни се сметаат разликите во образовниот систем кој може да е академски или стручно-насочен, т.е ориентиран кон стекнување на генерално знаење или стручно-специфични вештини. Иако потенцијалните работници во вториот случај се прилично атрактивни за работодавците поради нивните 'веднаш применливи' вештини, овие вештини вообичаено се релевантни за мал број на позиции во чие отсуство ризикот за потенцијална долготрајна невработеност е висок.

Истражувањето на Van Der Velden и Wolbers покажува дека најсигурен начин за интеграција на пазарот на труд е таканаречениот 'двоен систем' каде образованието се одвива паралелно со пракса, бидејќи тој им овозможува на студентите да станат 'инсајдери' на пазарот на труд уште додека студираат. Во Германија, Данска и Швајцарија овој систем се составува и имплементира преку соработка на компаниите и соодветните факултети. Се смета дека ова носи продобивки за сите три страни: студентите ги зголемуваат можностите за вработување, високообразовните институции го прошируваат обемот на програмите, компаниите се во контакт со потенцијални млади работници на кои можат да сметаат во иднина. Како резултат на тоа, околу 82% од дипломците во Германија се вработуваат најмногу 6 месеци по дипломирањето.³¹

Наспроти овој систем е системот на образование кој се смета за 'генерален/академски' и е карактеристичен на пример за Велика Британија. Тој исто така може да биде успешен, бидејќи академските вештини (на пр. репродукција, анализа, синтеза, генерализација) и мотивациски вештини кои се стекнуваат преку него можат да бидат значајно поврзани со последователните резултати на пазарот на труд.³² Сепак, истражувањата обично покажуваат дека извршувањето на апстрактни задачи во формална средина (на пр. училишница) често резултира со неточни проценки за функционирањето на поединците во реални ситуации.³³

³⁰ R.K.W. van der Velden & M.H.J. Wolbers (2003), The Integration of Young People into the Labour Market: The Role of Training Systems and Labour Market Regulation, In: W. Müller & M. Gangl (eds.), Transitions from Education to Work in Europe. The Integration of Youth into EU Labour Markets, Oxford: Oxford University Press, p. 12

³¹ H. Ehlert, H. Cordier, Germany in The Transition from Higher Education to the Labour Market: International Perspectives and Challenges, H. Ehlert, H. Cordier (Eds.), 2002

³² Semeijn, J. & Velden, R., Van der, Aspects of learning style and labour market entry an explorative study, 1999

³³ Handel, M. J. 2003. "Skills Mismatch in the Labor Market." Annual Review of Sociology 29, p.20

Дебатата околу кој од наведените системи е поефикасен се води непрекинато и голем број од државите се борат да го изнајдат вистинскиот баланс помеѓу практичните и академските вештини, со цел да го надминат или намалат несогласувањето помеѓу знаењата и вештините кои се бараат и нудат на пазарот на труд. Проблемот на неусогласеност станува сè поизразен во последниве години кога 'трендот на промени се забрзува, работните места стануваат се повеќе технолошки напредни, сервисно-ориентирани, и вклучуваат поголемо учество на работникот'³⁴ Образовните системи по правило се помалку флексибилни во споредба со пазарот на труд и побавно се прилагодуваат кон новите пазарни услови.

Наспроти тоа, компаниите често бараат готов кадар кој брзо би се вклопил во нивните барања иако не се секогаш отворени кон соработка со образовните институции.

Со цел надминување на овој јаз, се воспоставуваат различни национални политики за негово намалување. Па така, во Велика Британија се воспоставени Совети за вештини по сектори (Sector Skills Councils) кои вклучуваат работодавци, синдикати и професионални тела кои треба да ги одредат потребите на бизнисите. Агенцијата за развој на секторски вештини ја надгледува нивната работа и воспоставува врски со владата. На пример, откако анализата направена во 2006 укажала на недоволни вештини во секторот 'сопственост и домување', биле спроведени активности за обука на вработените од овој сектор за сервисни услуги, развој на квалификациска процедура, обуки за ИКТ вештини и сл.³⁵ Истовремено, најголем дел од студентите во Британија се вклучуваат во 'фри-ленс' работа за специфични проекти и краткотрајни позиции.³⁶

Во Австралија во 2002 се поставени стандарди за системот на стручно образование со кои се дефинира системот на акредитација и регистрација на понудувачите на обуки. Како резултат на тоа, најголем дел од програмите за учење и оценување во Австралија се засновани на национално прифатени пакети на обуки кои се поврзани со потребите за обуки на индустријата или поединечни компании. Пакетите на обуки даваат опис на вештините и знаењата потребни за ефективна изведба на работното место.³⁷

Вклучувањето на практикантската работа во текот на студирањето е традиција во сите западноевропски земји. Во Франција и 70% од студентите изведуваат ваков вид на работа во текот на последните 2 студиски години. Тие се најчесто студенти на бизнис, а поретко од хуманистички и општествени науки. Во Холандија, практиканството во мнозинството факултети е задолжително и тоа може да трае од 6 до 12 месеци. Во зависност од тежината, практичната работа на студентот може да му донесе максимум 20 кредити и е задолжителна надгледувана од страна на наставниците.

³⁴ Ибид, стр.2

³⁵ <http://www.ilo.org/public/english/employment/skills/download/ilcreport.pdf>

³⁶ H. Ehlert, H. Cordier, Germany in The Transition from Higher Education to the Labour Market: International Perspectives and Challenges, H. Ehlert, H. Cordier (Eds.), 2002

³⁷ Ибид.

Друга специфика на дел од Холандските универзитети е таканареченото проблемско-ориентирано-учење ('Problem Based Learning') каде наместо да се започне со теоретска подготовка пред практичната работа, се започнува со реалниот проблем, кој се разработува во помали групи постепено откривајќи ги теоретските основи за негово решавање.³⁸ На овој начин, студентите стекнуваат реално искуство во соочување со проблемите и учат да им приоѓаат на критички начин.

Приватните и новоформираните државни универзитети во Полска во текот на последните години ги реформираат наставните програми и вклучуваат се повеќе интердисциплинарни студии (на пр. хемија со маркетинг и односи со јавност) , сметајќи дека познавањето на поголем број предмети им носи на дипломците поголеми можности за вработување.³⁹

³⁸ H. Ehlert, H. Cordier, Germany in The Transition from Higher Education to the Labour Market: International Perspectives and Challenges, H. Ehlert, H. Cordier (Eds.), 2002

³⁹ Ибид.

ПОВРЗУВАЊЕ НА ВИСОКОТО
ОБРАЗОВАНИЕ И ПАЗАРОТ НА ТРУД

IV

**РЕЗУЛТАТИ:
ВИСОКОТО
ОБРАЗОВАНИЕ
И ПАЗАРОТ
НА ТРУД**

IV. Резултати: Високо Образование и Пазарот на Труд

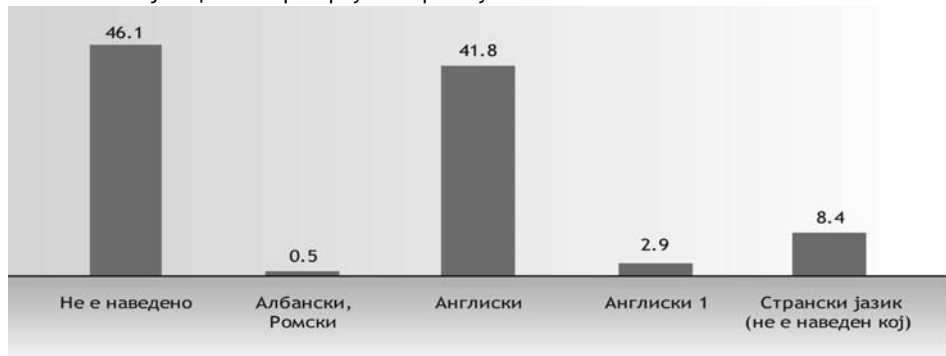
4.1. Компетенции кои треба да ги поседува идеалниот кандидат

На современиот пазар на труд факултетската диплома не е единствениот критериум за конкурирање на одредено работно место. Работодавците се почесто имаат тесно дефинирана листа на компетенции (знаења, вештини, способности, лични карактеристики)⁴⁰ кои кандидатите треба да ги поседуваат, кои се движат од специфични знаења и вештини до лични карактеристики на кандидатите. Поголемите компании често вршат тестирања со цел да го одберат најсоодветниот кандидат.

Во анализата на АВРМ за потребите од знаења и вештини на нововработените, работодавците како најзначајни ги издвоиле: знаењето на јазици, компјутерските вештини, вештините за комуникација, организација и тимска работа.⁴¹

Резултатите од анализата на огласи за вработување го потврдуваат ова. Иако за помалку од половината од позициите (46%), познавањето на странски јазик не е наведено како критериум за вработување, сите останати го наведуваат како еден од најважните критериуми (График 7). Најчесто се бара солидно познавање на англиски јазик (42%), а во мал дел од огласите (3%) покрај англискиот потребно е познавање на уште еден странски јазик. Познавањето на странски јазик било поставено како услов за 60% од приватните и 43% од државните институции/компани. Од поглед на дејноста, познавањето на странски јазик е најважно за кандидатите за работа во компаниите од сферата на економија/финансии, информатика и вискообразовните институции.

График 7.
Познавање на јазици како критериум за вработување



Извор:
Анализа на огласи за вработување август-ноември, 2008

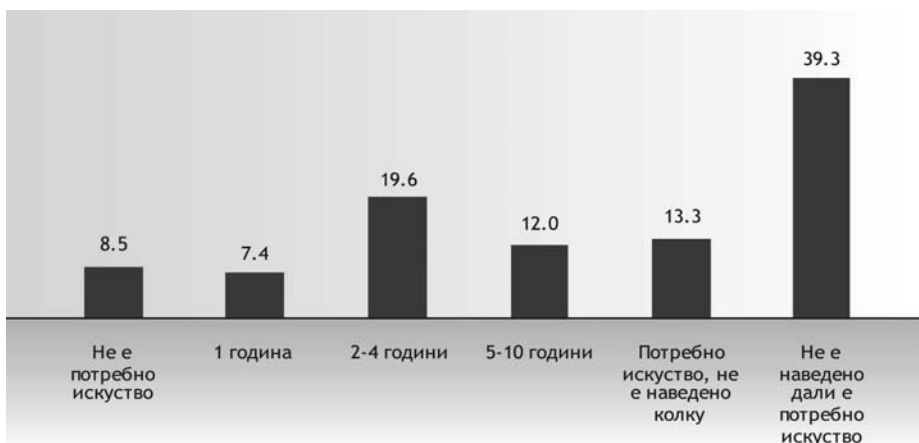
⁴⁰ Овие термини повремено ќе се користат во текстот како синоними на терминот-компетенции

⁴¹ АПВ Национален извештај од анализата на потребите од вештини на пазарот на трудот во Република Македонија, АВРМ, 2007

Имањето на претходно работно искуство е наведено како предуслов кај повеќе од половината од работните места (53%), иако кај дел од нив не е наведена должината на работно искуство (График 8). Најчесто се бара искуство од 2-4 години. Иако за речиси половината од позициите не е конкретно наведена потребата од работно искуство, за само 8.5% е експлицитно наведено дека кандидатите не е потребно да поседуваат работно искуство. Би можело да се заклучи дека тукушто дипломираните високообразовани кадри кои немале практично искуство би требало да го бараат своето вработување во рамките на овие 8.5% позиции, што уште повеќе им ги стеснува можностите за вработување.

Работното искуство е помалку важно за дипломците од техничките струки (електро, машинска, информатика), а позначајно за оние со економски и превен факултет. Оваа ситуација е доста логична поради фактот што оние од првите струки се помалубројни и потешко е да се најдат кандидати кои поседуваат соодветни квалификации и работно искуство.

График 8.
Работното искуство како критериум за вработување

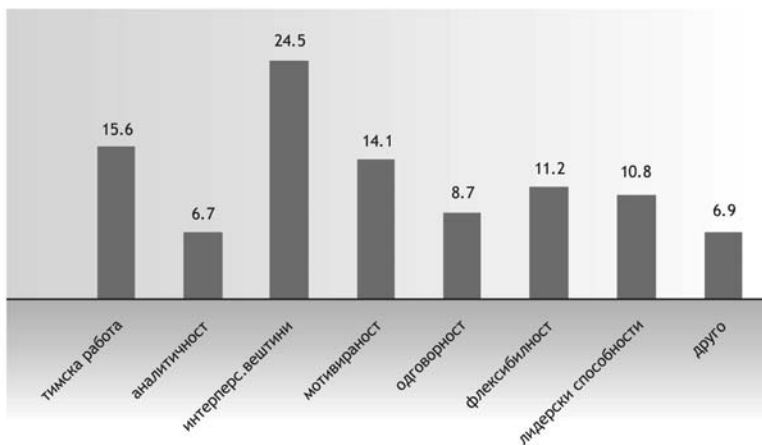


Извор:
Анализа на огласи за вработување август-ноември, 2008

Компјутерските вештини се поставени како услов за 33% од огласените позиции и вообичаено се однесуваат на познавање на MS Office пакетот. Во 19% од огласените позиции (вообичаено за техничките профили) ккао дополнителен услов се бара и поседување на напредни компјутерски вештини, најчесто: SQL, .NET, AutoCAD и Oracle.

Покрај традиционалните барања за познавање на јазици, работно искуство и компјутерски вештини, се поголем број на компании ја потенцираат улогата на поседување на одредени лични карактеристики (таканаречени soft-skills) кои се значајни за работното место. Тоа се пред се добрите интерперсонални вештини (комуникација, преговарање) на кандидатите, кои се наведени во 15% од вкупниот број огласи (или 25% од огласите во кои се наведени лични карактеристики) (График 9). Тие се најзастапени како значајни карактеристики за кандидатите од ИТ, финансискиот/економскиот и правниот сектор. За првите речиси еднакво е важно да се одговорни, флексибилни и мотивирани. За вработените од секторот финансии/економија, право и јавна администрација како следна важна карактеристика се смета способноста за тимска работа.

График 9.
Личните карактеристики како критериум за вработување



Извор:
Анализа на огласи за вработување август-ноември, 2008

Постојат очигледни разлики во поглед на карактеристиките кои се бараат од потенцијалните вработени во приватниот и државниот сектор. Додека интерперсоналните вештини се сметаат за значајни карактеристики од страна на речиси сите видови компании (наведени се во огласите на 24% од приватните, 20% од државните, 44% од невладините и меѓународните организации)⁴², одреден број од карактеристиките се разликуваат според важноста која им се придава од страна на различните компании. Додека аналитичките и лидерските способности се позначајни за приватните компании (и двете се застапени во 11% од огласите), кај државните се застапени во 1 и 2.7% од огласите. Од друга страна, одговорноста (лојалноста) се смета за еден од приоритетните квалитети од страна на државните институции (18.6%), а помал приоритет за приватните компании (6%).

⁴² Процентите се изведени од вкупниот број на компании според видот на сопственост (приватна, државна, меѓународна/невладина) кои во огласите навеле одредени лични карактеристики

Претставниците на приватните агенции за вработување нагласуваат дека вообичаено работодавците немаат прецизно дефинирано карактеристики на кандидатите, што може да се забележи и од големиот број на огласи во кои не се наведени карактеристики. Најчесто бараат 'добар човек', имаат прецизирано возраст и сл. Работното искуство исто така е една од карактеристиките која е многу значајна за работодавците.

Скоро никој не сака тукушто завршени кадри. Минимум бараат 1-2 години работно искуство заради некоја гаранција дека стекнале работни навики.

Дарко Велков - Вработување.ком

Оние пак кои бараат кадри без работно искуство, најмногу се интересираат за интелектуалните и социјалните карактеристики на кандидатите.

Работното искуство е помалку важно за големите компании кои често сакаат да земаат кадри кои понатаму ќе ги обучуваат во согласност со нивните потреби. Сепак, во тој случај работодавците ги интересираат бројки, на пр. ниво на интелигенција, социјални вештини и сл. индикатори прикажани преку бројки

Игор Чекаров - Декра⁴³

Познавањето на странски јазик и основни компјутерски апликации се исто така основни вештини кои се бараат од секој кандидат, како и неформалното образование. Од таканаречените soft- skills најважни им се вештините за: презентација, раководење, проектен менаџмент, донесување одлуки и сл.

Интервјуираните претставници на агенции за вработување се согласуваат дека на компаниите често личните карактеристики на кандидатите им се поважни од вештините.

Важно им е да бидат лојални, вредни, иницијативни. Вештините можат да се научат, а тие сакаат да ги профилираат кадрите по нивен терк.

Дарко Велков - Вработување.ком

Според добиените податоци, профилот на идеалниот кандидат би бил следниот:

- Добро го владее англискиот јазик
- Има работно искуство од 1-4 години
- Добро владее со апликациите на MS Office
- Поседува добри интерперсонални вештини (комуникација, преговарање, способност за тимска работа)
- Вреден е и одговорен
- Мотивиран за континуирано дообразување
- Поседува возачка дозвола и е на возраст од 25-35 години

⁴³ Интервјуте е спроведено на 25.09.2008

4.2. Квалификации на понудениот кадар

Прилично е едноставно да се дефинира идеалниот кандидат за одредена позиција, но колку е реално да се очекува дека може да се најде таков? Генералниот став на специјалистите за човечки ресурси е дека кадрите на пазарот се релативно добро подготвени во поглед на професионалните (теоретски) знаења, освен дел од техничките профили чии знаења често се поназад од современите текови на пазарот.

Стручните вештини потребни за интернационалните индустриски компании се 10 години понапред од она што се учи кај нас

Игор Чекаров - Декра

Во овој контекст, истражувањето на МАСИТ⁴⁴ со кое биле опфатени голем број на ИТ компании во земјава укажува дека дури 88% од анкетираниите се изјасниле дека факултетите од каде што доаѓаат кандидатите за работа само делумно ги задоволуваат нивните потреби, а 11% сметаат дека дипломата со која доаѓаат практично е безвредна бидејќи знаењето со кое излегле од факултетот не ги задоволува потребите на компанијата. Половината сметаат дека на студентите им е потребно околу три месеци до половина година за да се вклопат во работата на компанијата, најмногу поради отсуството на практична работа.

Поради овие пропусти во квалификациите на кандидатите, агенциите практикуваат да бараат потенцијални работници кои се најблиску до она што се бара, за потоа да се дообучат во компанијата. Сепак, со тоа се пролонгира периодот кој е потребен за работникот потполно да се интегрира во компанијата. Според Васко Бошевски од агенцијата AIMS Human Capital, овој период може да трае и до 18 месеци.⁴⁵

Ставовите во поглед на професионалните вештини на тукушто дипломираните високообразовани кадри за успешно вклучување на пазарот на труд се различни, иако владее генерално убедување дека постои неусогласеност помеѓу понудата и побарувачката на вештини. Како фактори за оваа ситуација беа идентификувани следниве:

■ Недоволна стручна насоченост на образовните програми

Факултетите нудат премногу генерални програми, кои опфаќаат доста широк опсег на области на изучување, поради што слабо се прилагодуваат на потребите на пазарот.⁴⁶

⁴⁴ MASIT (Macedonian Association of Information Technology), The Macedonian Information Technology (IT) Workforce Demand Survey, 2005

⁴⁵ Интервју со Васко Бошевски - AIMS Human Capital, 13.10.2008

⁴⁶ Интервју со Афродита Керамичиева Пановска - ЦС Глобал, 30.10.2008

■ Застареност на базовниот систем кој води кон недостиг на современи стручни познавања

Покрај недоволната насоченост на програмите, тие истовремено се и застарени и недоволно се прилагодуваат кон современите текови на индустријата. Ова, според Дарко Велков предизвикува 'голем дел од кадрите во секторите кои се во брз развој да се приучени а малите и средни претпријатија немаат средства да инвестираат во нивна професионална дообука'

■ Недостатокот на практично искуство на наставниот кадар на факултетите

Најголемиот дел од наставниот кадар кој предава на факултетите нема практично искуство во областа која ја предава. Голем дел се вработени на универзитетот веднаш по дипломирањето и иако можеби нивното академско искуство и квалификации се солидни, тие не се во можност да им пренесат на студентите соодветни практични искуства. Поради тоа, според Васко Бошевски *'студентите кои завршуваат надвор од Македонија се поупотребливи како кадар.'*⁴⁷

■ Тенденција кон знаење и занемарување на вештините на студентите

Ситуацијата со недоволни практични вештини на наставниот кадар резултира со фокусираност кон теоретски знаења и занемарување на вештините на студентите. Поради ова, тие понатаму имаат потешкотии да се прилагодат на работното место поради неопходноста да развиваат нови вештини.⁴⁸

Она за што сите се согласуваат дека најмногу недостасува се т.н. soft-skills (презентациски способности, лидерски способности и способност за донесување одлуки, работа во деловно опкружување и сл.), особено за работа во интернационални компании. Исто така, професионалноста и одговорноста (работните навики) на вработените се сметаат за карактеристики кои поретко се наоѓаат кај кандидатите. Дел од големите компании со цел надминување на овие препреки организираат обуки за новите кандидати каде меѓу другото ги запознаваат кандидатите со каналите на комуникација во компанијата.

⁴⁷ Интервју со Афродита Керамичиева Пановска - ЦС Глобал, 30.10.2008

⁴⁸ Интервју со одговорен за човечки ресурси од телекомуникациска компанија (16.09.2008)

4.3. Какви знаења и вештини можат да се стекнат на факултетите?

Прашањето за компетенциите е доста комплексно и зависи од бројни фактори. Пред се: начинот на кој се поставени целите на наставата, методите кои се користат при изведување на наставата, методите на оценување на знаењата, соодносот на теоретска и практична настава, современоста на знаењата кои се стекнуваат и др. Овие индикатори беа истражувани преку анализа на наставни програми и спроведување на фокус групи и индивидуални интервјуа со наставен кадар и студенти од последната студиска година.

4.3.1. Анализа на наставните програми⁴⁹

Насоката кон стекнување на одредени компетенции (знаења, вештини, способности и сл.) треба да е јасно поставена во наставните програми на секоја студиска програма. На тој начин тие служат како насока на наставниот кадар во поглед на начинот на изведување на наставата и оценување на постигнувањата на студентите. Истовремено, им служат на студентите да го прилагодат начинот на учење и да имаат увид во компетенциите кои од нив се бара да ги совладаат/стекнат.

Само мал дел од факултетите имаат поставено конкретни цели на наставните програми, додека специфичните компетенции кои се очекува да ги стекнат студентите се застапени уште помал дел од факултетите. Оние кои имаат поставено цели само делумно воделе сметка тие да се однесуваат на различните квалитети на знаење (репродукција, разбирање, критичка анализа) и вештини на практична примена. Само во наставните програми на ЈИЕ беа зацртани исходи на учењето (знаења, вештини) заедно со начините на кои тие треба да бидат пренесени и оценувани. Во дел од програмите на УКИМ се поставени цели кои најчесто се на ниво на познавање и анализа, меѓутоа недостасуваат начините на нивно постигнување. На програмите на ФЕИТ покрај целите се дефинирани и генералните компетенции (исходи од учењето) со кои студентите треба да се стекнат. Исто така, целите на отсекогаш - Маркетинг на УКИМ се доста практично поставени, со акцент на примена на конкретни знаења и вештини.

Сепак, само поставувањето на цели, без план за тоа како би требало да се реализираат не е доволно како предуслов да ја води наставата и стекнувањето на соодветни компетенции. Исто така, многу е важно да се утврди дали поставените цели и компетенции се само формално дадени, или наставниот кадар реално се придржува кон методите предвидени за нивно постигнување.

⁴⁹ Наставните програми беа превземени од веб страниците на факултетите

Оваа состојба укажува дека на факултетите сеуште фокусот е поставен на помнење и репродукција на предаденото (или напишаното во учебниците) додека 'квалитетот на усвоеното знаење (флексибилност, динамичност, трајност, апликативност, компарабилност и сл.), процесната компонента на наставата се маргинализира.'⁵⁰

4.3.2. Ставови и практики на наставниот кадар

Видувањата на наставниот кадар во поглед на тоа кои компетенции студентите треба да ги стекнат за време на студирањето беа проценувани од неколку аспекти. Првенствено, нивните ставови во поглед на најважните вештини со кои студентите треба да се здобијат во текот на високото образование, како и начините на кои тие практикуваат да ги пренесуваат/обликуваат овие вештини (преку методите на настава и оценување).

4.3.2.1. Ставови на наставниците

Големо мнозинство од наставниот кадар кој беше интервјуиран одговори дека настојуваат да ја усогласат теоријата, апликативноста и практиката во текот на наставниот процес. Некои од најчесто спомнуваните вештини кои се очекува да ги стекнат студентите се:

- Критичко мислење
- Практична имплементација на знаењата во реални услови
- Индивидуална и тимска работа
- Комуникациски вештини
- Основни/неопходни познавања од научната дисциплина

Во поглед на компетенциите, нема значајни разлики помеѓу кадарот на приватните и државните факултети, неопходноста од практични вештини е препознаена и потенцирана од страна на најголемиот дел испитаници. Во овој поглед најмногу се издвоија наставниците на ПМФ (УКИМ) според кои широкото знаење од одредена научна област е приоритет кој понатаму придонесува студентите да го усвојат практичниот дел.

Да добијат добра теориска основа (модел, методи, приципи...), која ќе им овозможи полесно разбирање на непрекинатите промени кои се случуваат во информатиката (...); самостојно проширување на знаење низ користење додатни извори (интернет)

Професор од ПМФ - УКИМ

⁵⁰ Анализа на потенцијалот за добро управување, ФИООМ, 2007, стр. 41

Справување и успешно решавање на реални и практични проблеми, способност за брзо учење и адаптација

Професор од ФЕИТ - УКИМ

Компаниите бараат спремни кадри, тоа фалеше во државава и сметаме дека тоа тука го решаваме. Инсистираме и студентите да поминат преку практична обука. Ова го правиме преку одржување на контакти со компаниите кои не известуваат за тоа каде се слабостите, што дава позитивен фидбек за подобрување.

Професор од Економски факултет - ФОН

Во програмите имаме поставено исходи на учењето и она што е најважно е стекнување на применливи вештини. Даваме предност на практичниот дел.

Професор од Факултет за комуникациски науки -ЈИЕ

Во согласност со ова, при дефинирање на знаењата и вештините кои студентите би требало да ги стекнат најголемо значење им придаваат на аспектите - примена на знаењето во реални/финтивни ситуации и способноста за анализа на материјалот, додека репродукцијата на материјалот ја сметаат за помалку значајна или воопшто незначајна. Сепак, и покрај декларативното залагање за практични вештини, мнозинството потврдија дека најголем дел од предавањата се теоретски, иако има обиди за воведување на интерактивност преку презентации и дискусии.

4.3.2.2. Практики на наставниците

Иако речиси сите претставници на наставниот кадар се изјаснија дека им е поважно студентите да стекнат конкретни применливи знаења, сепак во методите на настава сеуште се доминантни предавањето и насоченоста кон стекнување на теоретски знаења наспроти конкретни вештини.

Во почетокот кога се презентираат предавањата, предметот воопшто, професорите обично ветуваат интерактивен начин на одржување на наставата, меѓутоа пак се наслонуваат кон класичниот начин, со образложување дека нема да стасаат часови за сите предавања и слично, и на крај пак излегува дека недостасува интерактивноста.

Студент од Факултет за комуникациски науки - ЈИЕ

Предавањата се скоро 100% класични (ex-катедра), со исклучок на 2-3- професори кои практикуваат поинтерактивна настава....Некои дури ни диктираат за да го запишеме она што е најважно и што ќе ни треба за испит.

Студент од Педагошки факултет - УКИМ

Поради тенденцијата кон примена на болоњските принципи, дел од наставниците во текот на последниве години се обидуваат да внесуваат измени во методите, при што повремено практикуваат иницирање на дискусии со студентите, презентации на одредени теми од страна на студентите и сл. Оие методи најчесто служат како основа за дефинирање на делот од оцената кој се базира на активност на студентот. Сепак, често нивната примена е формална и се сведува на тоа студентот да предава дел од учебникот.

Не знам зошто воопшто имаме професори кога цело време ни даваат нас да ги предаваме лекциите

Студент од Правен факултет - УКИМ

Многу ретко се одржува клиничка настава (предавање од страна на стручњак-практичар од одредена област), како и методи на решавање на проблеми преку симулација на реални или фиктивни случаи, иако овие методи од страна на студентите се проценуваат како најкорисни:

Еднаш кога ни дојде на час сопственик на ПР агенција и ни зборуваше пола час што е ПР ние повеќе научивме од цел семестар предавања. Скроз поинаква претстава сме имале според теоријата што сме ја учеле

Студент од Факултет за комуникациски науки - ЈИЕ

По предметот казно право на ФОН беше споменат пример на изведување на симулација на судење, а студентите на Комуникации и Бизнис администрација од ЈИЕ нагласија дека повремено практикуваат да работат студии на случаи и сл. За жал, според студентите од Бизнис администрација на ЈИЕ, вината за неконтинуираната настава според овие методи не зависи само од наставниот кадар, туку во голема мера и од интересот на студентите. Тие проценуваат дека само околу 30% од студентите се активни и мотивирани да работат на проекти како: студии на случај, реални искуства на компании-решавање проблеми и сл., додека останатите се навикнати на класичните начини на работа.

Една од причините за слабата примена на интерактивни методи се големите студиски групи. Особено загрижувачки е фактот што на некои факултети (вообичаено од областа на информатичките науки) бројот на студенти рапидно се зголемува во последните години, додека ресурсите на факултетот (предавални, компјутери, наставен кадар) остануваат исти. Ова во голема мера ја спречува интерактивноста за време на наставата и ја намалува можноста за индивидуален пристап и 'настава по мерка на студентот'.

По предметот казнено право на ФОН беше споменат пример на изведување на симулација на судење, а студентите на Комуникации и Бизнис администрација од ЈИЕ нагласија дека повремено практикуваат да работат студии на случаи и сл. За жал, според студентите од Бизнис администрација на ЈИЕ, вината за неконтинуираната настава според овие методи не зависи само од наставниот кадар, туку во голема мера и од интересот на студентите. Тие проценуваат дека само околу 30% од студентите се активни и мотивирани да работат на проекти како: студии на случај, реални искуства на компании-решавање проблеми и сл., додека останатите се навикнати на класичните начини на работа.

Една од причините за слабата примена на интерактивни методи се големите студиски групи. Особено загрижувачки е фактот што на некои факултети (вообичаено од областа на информатичките науки) бројот на студенти рапидно се зголемува во последните години, додека ресурсите на факултетот (предавални, компјутери, наставен кадар) остануваат исти. Ова во голема мера ја спречува интерактивноста за време на наставата и ја намалува можноста за индивидуален пристап и 'настава по мерка на студентот'.

Дел од факултетите (вообичаено приватните) практикуваат повремена посета на институции со цел студентите да стекнат увид во начините на нивно функционирање. Ова е добра практика која не би требала да се сфати само формално туку институциите би требало да им понудат информации на студентите кои не би можеле да ги добијат на факултетот. Според студентите овие посети се оценети како особено корисни, но се спроведуваат многу ретко.

Ние од правниот факултет имаме потреба да присуствуваме на некои судски процеси, а факултетот тоа не го овозможува. Еднаш самите студенти т.е од Унијата на студентите организираа да присуствуваме на еден процес - тоа беше посебно искуство.

Студент од Правен факултет - ЈИЕ

Работата на проекти е се почеста поради фактот што тие носат дел од оцената. Сепак, разбирањето на проектите (и од страна на наставниците и од страна на студентите) е доста тесно, па често тие се сведуваат на препишување на информации од Интернет без истражувачки или аналитички аспект.

Според студентите од ЈИЕ, квалитетот на проектните задачи е различен и најмногу зависи од професорот. Оние од Бизнис администрација констатираа дека околу 1/3 се квалитетни (аналитички, истражувачки), додека остатокот се препишуваат.

|| *Нас ни се случува доста често да копираме информации, затоа што професорите не ги ни читаат толку детално трудовите.*

И студентите на Информатика (ПМФ-УКИМ) се согласуваат со овој став и констатираат дека проектните задачи (или семинарски) се даваат само формално, и важно е да се напишат за да се добијат кредити, додека содржината честопати никој не ја гледа. Ова е доста демотивирачки за студентите поради што ретко се посветуваат на пишување на истражувачки и аналитички проекти.

Методите на оценување се во голема мера изедначени помеѓу различните универзитети и факултети поради имплементирањето на ЕКТС кој во принцип подразбира оцената да биде изведена 70% од знањето, 10% од присуство, 10% од активоста на часови и 10% од проекти (иако наставниот кадар може да прави мали измени во соодносот на овие аспекти). Сепак, начините на кои се проценува секој од овие аспекти можат значајно да се разликуваат. Коментарите на студентите укажуваат дека по најголем број од предметите се бара репродукција на материјалот од учебниците, без разлика дали тоа е во форма на тест или есејски прашања.

|| *Прашањата за испит се вадат од учебник, од контекст се вадат буквално. Теорија.*

Студент на Економски факултет-ФОН

|| *Работите често се учат напамет и брзо се забораваат.*

Студент на Правен факултет - ЈИЕ

Многу ретко се бара некоја повисока форма на знаење (разбирање, анализа, генерализација, апликација на принципи), освен кај студентите од техничките науки каде е потребно решавање на задачи кои бараат разбирање. Проектните задачи, бидејќи носат релативно мал дел од оцената, често се прават само формално:

|| *Зависи од тоа колку се вреднува таа работа. Ако се вреднува - ќе се потрудиш. Ако станува збор за некој проект кој би требало сам да го направиш, тоа би било убаво и не е тешко, ама го оценуваат со 2-3- поени од сто, нормално не би сакал да губиш време со тоа.*

Студент од Правен факултет - УКИМ

Очигледно, постојат разлики во поглед на искажаните ставови за важноста на практичните вештини и практиките на настава и оценување кои се користат. Ако се појде од логиката дека начинот на кој студентите ќе учат најмногу зависи од начинот на кој ќе бидат оценувани, реално е да се очекува дека тие ќе се стремат кон репродукција и презентација на материјалот, додека нивните вештини за практична примена на знаењето ќе останат во втор план.

Исто така, компетенциите кои се бараат на современиот пазар на труд (вештини за критичко мислење, креативност, мотивираност), според мислењата на најголемиот дел студенти, остануваат недоволно промовирани од страна на наставниот кадар.

4.3.3. Современост на знаењата

Генерално, чувството на најголемиот дел студенти е дека ги учат најосновните работи за базично разбирање на проблемите. Студентите од одредени факултети искажуваат загриженост што во материјалите од кои учат не се вклучени современи теми, кои ќе им бидат неопходни во праксата.

Има теми како на пример - Компјутерот во наставата, тоа е нешто најново за кое сеуште нема прирачници, учебници - баш ништо. Иако темата е вклучена во програмата, вообичаено го прескокнуваме тој дел, затоа што нема материјали.

Студент на Педагошки факултет - УКИМ

Студентите на ФЕИТ (Информатика) искажаа задоволство во поглед на современоста на знаењата. Поради фактот што предавањата и вежбите не се секогаш доволни за доистражување на одредена област, тоа им се овозможува во семинарските кои ги подготвуваат. Проблемот со кој се соочуваат е што туѓите семинарски не се секогаш достапни за секој кој сака да се запознае со тематиката. Информатичарите од ПМФ сметаат дека современоста на знаењата во поглед на потребите на Македонија е солидна, додека во споредба со западниот свет се доцни 5-10 години.

Сепак, колку и да е современо она што го учат, се чувствуваат дека им недостасуваат практични знаења, со кои некои се соочуваат кога им доаѓаат предавачи од праксата. Според тоа, тие предлагаат покрај процесот на осовременување на теоретскиот дел од наставата паралелно да се одвива процес на примена на новонаучените знаења во пракса.

Иако законски, на студентите им се дава формална можност да влијаат на наставната програма (нејзино менување, осовременување и сл.) преку учество на наставни совети, општиот заклучок беше дека малку или воопшто не се дебатира за наставната програма на додипломските студии. Голем дел не ни размислувале за можноста да сугерираат промени во програмата бидејќи сметаат дека нивните предлози уште однапред ќе бидат одбиени.

4.4. Компетенциите и пазарот на труд

4.4.1. Подготвеност за пазарот на труд од аспект на наставниците и студентите

Наставниот кадар од сите факултети вклучени во истражувањето е согласен дека нивната цел е изградување на кадри кои брзо и успешно би се прилагодиле на пазарот на труд. Речиси сите анкетирани професори и асистенти одговорија дека сметаат дека поголемиот дел од нивните студенти се подготвени за успешно вклучување. Сепак, еден помал дел сметаат дека поради несоодветната подготовка на дел од студентите кои се примаат на факултетот, тие не можат да ги постигнат стандардите за успешно вклучување на пазарот на труд. Еден од аспектите посочен како фактор за недоволната припременост на студентите е брзо променливиот пазар на труд, особено индустриските дејности. Од Факултетот за комуникациски науки на ЈИЕ истакнаа дека тие не можат точно да ги специјализираат студентите за некоја компанија или индустриска гранка затоа што таа компанија или гранка постојано се менуваат.

Ставовите на студентите - учесници на фокус групите беа помалку едногласни во поглед на нивната спремност за вклучување на пазарот на труд. Нивните ставови првенствено се должат на студиската група на која припаѓаат, а потоа на универзитетот од кој доаѓаат. Студентите од општествените науки, особено од јавните универзитети се доста несигурни во врска со стекнатите знаења и вештини; додека оние од природните и техничките науки, чија наука е поегзактна се чувствуваат донекаде поподготвени.

Мнозинството студенти од ФОН истакнаа дека се чувствуваат доста способни да се снајдат на пазарот на труд поради добрите услови кои им се нудат на факултетот и ориентираноста кон практична работа. Сите се согласуваат дека студиите им нудат развивање на вештини кои се бараат на пазарот и дека често се во контакт со 'реалноста на пазарот' преку посети на институции, симулација на случаи (на правниот факултет) и задолжителна практична работа во последната студиска година.

За разлика од УКИМ, каде се одлично теоретски потковани, кај нас сметам дека се става акцент на пракса, што верувам дека е поважен елемент.'

Студент на Факултет за информатика - ФОН

Сепак, околу половината од правниот факултет и помал број од факултетот за информатика на ФОН сметаат дека би им биле потребни дополнителни обуки и практична работа.

Од друга страна, најголем број од студентите од ЈИЕ и УКИМ искажаа несигурност во врска со нивните можности за снаоѓање на пазарот на труд, најмногу поради недостатокот од пракса. Голем дел од нив истакнаа дека немаат претстава за тоа што се случува на пазарот на труд во нивната област. Мнозинството воопшто не биле во посета на организација од нивната област и сметаат дека тоа треба да е редовна практика.

Прво треба да вложи некој во креирање програма за сортаботка со фирми, медиуми и сл. па тури тогаш да се отвори факултет. Кај нас се е обратно. . . . Не знам зошто нема поврзаност меѓу весниците и нашиот факултет, за да бараат таленти од факултетот додека сеуште студираат. Да има пракса неплатено, само така да се полага предметот

Студент на Факултет за комуникациски науки - ЈИЕ

Исто така, забележуваат недостаток на активности за развој на личните карактеристики/вештини од страна на факултетот, поради што им се неопходни дополнителни обуки во рамките на неформалното образование.

Токму заради неопходноста од вештини како јавно говорење или Интернет алатки и други меѓучовечки вештини за успех во бизнис светот, сама се надоградував надвор од факултетските клупи.

Студент на Економски факултет - УКИМ

Генералниот заклучокот е дека практичната работа на повеќето факултети е многу малку застапена, а на некои и комплетно отсутува. Студентите чувствуваат дека имаат широки теоретски познавања од областа но немаат претстава за тоа кои би биле нивните обврски и одговорности на работното место. Им недостасуваат и практични вештини кои би се барале од нив по завршување на образованието (на пр. пишување тужба за правниците, правење на маркетинг стратегија за економистите и сл.)

Нема поврзаност помеѓу факултетот и пазарот на труд. Тоа се две паралално поставени линии кои не се допираат. Оваа правна наука која ја учиме овие три години, не се сретнуваме со многу вештини што би можеле утре да ги применуваме и да бидеме полезни за тој што ќе не работи. Значи никога не го интересира дали јас ги знам функциите и принципите на некоја правна наука.

Студент на Правен факултет - УКИМ

Проблемот е што нема пракса, кај нас посебно, можеби и кај другите. Не можам јас маркетинг да научам со читање. Ќе ми објаснат мене герила тактика или некои дефиниции ми кажуваат. Што е тоа немам појма, јас дефиниција само знам.

Студент на Факултет за комуникациски науки - ЈИЕ

Имаме задолжителна пракса од 1 месец, но тој воопшто не е доволен. Не те ни сфаќаат сериозно со пракса од 1 месец и не ти ни даваат потешки задачи да извршуваш

Студент на ФЕИТ-УКИМ

Студентите од ФЕИТ се согласуваат дека иако еден месец е премалку за студентот да се стекне со конкретни практични вештини, ако постои опција тој да продолжи со праксата, односот се менува и од компанијата посветуваат повеќе внимание да го научат.

Се зависи од тоа кое време ќе се појавиш во одредена фирма, и во каква фирма. Некогаш може да ти дадат и да работиш на проект, ако се погоди во тој период да имаат потреба од дополнителна работна сила. ... Сепак недостасува менторство.

Студент на ФЕИТ-УКИМ

Свесни се дека во огласите за работа се бара работно искуство кое тие го немаат, а и дел од професорите им нагласиле дека она што го предаваат не е тоа што ќе го имплементираат во пракса. Недостаток гледаат и во недоволното развивање на мисловните вештини и недоволната фокусираност кон истражување и креирање на сопствен став.

Во есеите би требало да пишуваме наш став, ама сме лимитирани. Јас сум пробал да пишувам мој став на повеќе есеи, ама сум добивал 6-7- поени, а на оние кај што сум пишувал од книга - по 10 поени, значи максимум. Што значи не го вреднувале мојот став и научив до сега дека треба да раскажувам лекции.

Студент на Правен факултет - УКИМ

Иако несигурноста која ја чувствуваат студентите е донекаде нормална појава која се јавува како резултат од неизвесност од непознатото, очигледна е разликата во перцепциите помеѓу студентите кои поминале низ практично искуство и/или биле повеќе изложени на практична настава. Тие имаат претстава што се очекува од нив на пазарот на труд и знаат на кој начин треба да се подготват и презентираат себеси пред идните работодавачи. Ова би требало да придонесе за тие посигурно да настапат во ситуации кога ќе се соочат со потенцијалните работодавци и воедно полесно да се вклопат во работните задачи кои ги очекуваат.

4.4.2. Подготвеноста за пазарот на труд од аспект на работодавците и експертите за човечки ресурси

Веќе беше нагласено дека факултетите се повеќе насочени кон стекнување на академски знаења отколку практични вештини. Сепак, голем дел од компаниите академските постигнувања не ги сметаат за приоритетни при вработувањето, туку приоритетот го ставаат на практичното искуство кое најдобро ги подготвува студентите за брза адаптација на работното место. На најголемиот дел од ИТ компаниите чии претставници беа интервјуирани им е најважно кандидатите да имаат солидно практично искуство од областа. Иако кај поголемиот дел од компаниите од другите сектори искуството е примарно, сепак се прави разлика врз основа на работното место. Според мнозинството интервјуирани, кандидатите со добар успех на факултет не се покажале секогаш како најдобри работници, додека оние со работно искуство побрзо се прилагодиле на барањата на работното место.

На оние студенти кои немале претходно пракса или никаков допир со конкретни проекти или работна средина воопшто, реално им е потребно многу подолго време да се вклопат во работата

Претставник на сектор за ЧР од ИТ компанија⁵¹

Студентите кои имале пракса полесно ги совладуваат наставните материји, а од друга страна полесно се вклопуваат во работната средина кога почнуваат да работат како приправници

Претставник на правна фирма⁵²

⁵¹ Интервјуто е спроведено на 10.09.2008

⁵² Интервјуто е спроведено на 6.04.2009

Сепак, сите работодавци не се согласуваат со ваквиот став. Претставник на една маркетинг компанија изјави дека практичното искуство не е секогаш пресудно за квалитетот на работникот:

Нашето искуство досега покажало дека разликата и доколку е воочлива на почеток има тенденција да не биде пресудна со тек време, имено студентите коишто ги имаме примено без пракса со време доста лесно се вкопиле во работата (прилагодливи, желни за знаење, обука).⁵³

Покрај двете горенаведени карактеристики (академски успех и практично искуство), за компаниите најзначајно е поседување на одредени лични карактеристики од кои најмногу зависи успешното вклопување на кандидатите во компанијата. Пред се ја истакнуваат важноста на: способноста за тимска работа, одговорноста, добрите комуникациски вештини и мотивираноста за успех и лична надоградба.

Овие карактеристики обично не се стекнуваат за време на студирањето, туку со текот на работата. Посебно имаме проблем со студентите кои не се навикнати да работат тимски

Претставник на сектор за ЧР од телекомуникациска компанија⁵⁴

Личните карактеристики претставуваат добра основа за компаниите да ги проценат кандидатите кои немале претходно практично искуство. Па така, преку проценка на карактеристиките одредуваат дали одреден кандидат би бил соодветен за нивната компанија. Сепак, недостатокот на одредени бизнис вештини помеѓу студентите дипломирани во Македонија, принудува одредени компании (воглавно од сферата на бизнис и маркетинг) да примаат на пракса студенти од странски приватни универзитети (пр. Солун, Прага), каде се посветува поголемно внимание на развивање на овие вештини.

Може да се заклучи дека генерално може да се најде солиден кадар, иако треба повеќе да се работи на: стекнување на практично искуство, современи познавања од областа, развивање на креативноста, бизнис вештините, работните навики и способноста за тимска работа. Овие вештини најдобро би се развиле преку континуирана соработка на образовните институции и пазарот на труд.

⁵³Интервјуто е спроведено на 27.10.2008

⁵⁴Интервјуто е спроведено на 16.09.2008

4.5. Практичната настава како врска помеѓу образованието и пазарот на труд

Вообичаено во наставните програми практичната настава се третира како сегмент од наставата кој треба да биде реализиран за време на вежбите. Сепак, вежбите често не се практични, туку едноставно 'прецвакување' на теоријата која се предава. Од друга страна, студентската пракса најчесто во програмите не е предвидена како одвоен сегмент од наставата. И онаму каде праксата е задолжителна таа вообичаено не е контролирана од страна на факултетот и нејзиното извршување често останува на личната одговорност на студентот.

Наставниот кадар од факултетите кои беа вклучени во истражувањето искажа различни мислења во поглед на застапеноста на практичната настава во нивните програми. Поголемиот дел сметаат дека е направена добра усогласеност помеѓу теоретската и практичната работа и дека најголемиот број студенти се доволно конкурентни за пазарот на труд. Во овој поглед беа поконкретни наставните кадри од приватните факултети кои нагласија дека практичната работа се остварува преку соработка со компаниите/институциите од нивната сфера и континуирани обиди за проширување на партнерските институции. За разлика од нив, на државните факултети праксата се перцепира од потесен агол, како активности за 'вежбање' на теоретските знаења во рамките на факултетот преку проектни активности, решавање на задачи и сл.

Практиките на сите факултети се слични во поглед на недоволната контрола на студентите при извршување на праксата и недостатокот на евалуација на активностите поврзани со праксата. Иако во некои случаи студентот треба да поднесе извештај за спроведената практична работа, ниту од компанијата/организацијата ниту од факултетот не се евалуира работата на студентот.

Наставниот кадар на УКИМ искажа најголеми критики во поглед на активностите кои ги превзема факултетот за поврзување на теоретската и практичната настава. На ФЕИТ беше констатирано дека за подобрување на спроведување на практичната настава би требало да се обезбеди специфична опрема во лабораториите, поголеми простории за сместување на студентите и сл. На ПФСКО речиси сите анкетирани се изјаснија дека недостасуваат услови за поефикасна практична настава, како на пример интензивирање на соработката со одредени институции како што се БРО и МОН. Наставниците од ПМФ (Институт за информатика), иако во главно задоволни од условите кои се нудат на факултетот сметаат дека е потребно 'поканализирано спроведување на професионалната практика'.

Студентите пак, од друга страна искажаа **големо незадоволство** во поглед на практичната работа која им се нуди во текот на студирањето, иако постојат разлики во зависност од факултетот од кој доаѓаат. Па така, студентите од ФОН изразија најголема сигурност во поглед на нивната подготвеност за снаоѓање на пазарот на труд поради добрите услови кои им се нудат на факултетот и ориентираноста кон практична работа. Сепак, дилемите кои ги имаат во главно се однесуваат на фактот што се уште постои недоверба од страна на фирмите кон нивниот факултет.

Ставовите на студентите ЈИЕ се разликуваат драстично во зависност од факултетот (смерот) од кој доаѓаат. Голем дел од нив немаат претстава за тоа што се случува на пазарот во нивната област, само 1-2 пати во текот на студирањето биле во посета на организација и сметаат дека тоа треба почесто да се прави. Заклучокот е дека најмногу можности од страна на факултетот им се нудат на студентите на Бизнес администрација, додека останатите најчесто самите се снаоѓаат со наоѓање на компанија за пракса. Ова често води кон само формална посета на компании и земање на потпис, без реално вклучување во активностите на компанијата/институцијата.

Имаме задолжителна пракса од 16 саати, и тоа неповрзано со смерот туку било каква пракса. Реално да си кажеме, земаат сите од некој познат потпис. Никој не ни иде на пракса

Студент на Факултет за комуникациски науки - ЈИЕ

Студентите на Бизнес се позадоволни од состојбата со пракса. Нагласија дека секој студент мора да има минимум 30 (180 часа) дена пракса, по 6 саата дневно, врз основа на што се прави есеј, кој е всушност дипломска работа. Имаат избор сами да ја изберат организацијата во која ќе имаат пракса а факултетот преку Центарот за кариера најчесто им наоѓа позиции во банките.

Помеѓу студентите на УКИМ постојат сериозни разлики во зависност од матичниот факултет (или студиска група). Резултатите укажуваат дека најголеми можности за пракса им се нудат на студентите од економските и информатичките струки, со таа разлика што праксата најчесто е организирана од страна на самите студенти. Спротивно на нив, за оние од правниот факултет воопшто не е предвидена практична настава за време на додипломските студии.

Студентите кои биле на пракса, воглавно ги посочуваат следниве проблеми:

- Прекратко време за да се стекнат со соодветните вештини
- Недоволна ангажираност на претставниците од компанијата за нивно поголемо ангажирање
- Недостаток на менторски принцип
- Недоволна вклученост на факултетот во наоѓањето компании за пракса

Сепак, можностите за пракса во голема мера зависат од отвореноста и соработливоста на институциите/компаниите. Во принцип, додека приватните компании се доста отворени за соработка со образовните институции, јавниот сектор е помалку флексибилен, што ги редуира можностите за пракса на голем број студнти (најчесто од општествените науки). Најголемиот дел од интервјуираните претставници на компаниите нагласуваат дека тие нудат доста можности за студентска пракса.

Поголемите компании вообичаено имаат програма за стажирање и соработуваат со дел од факултетите и/или студентските организации. Најактивни во таа смисла се студентските организации БЕСТ (ФЕИТ) и АИСЕК (Економски факултет), како и приватните универзитети (СЕЕУ, ФОН, Европски Универзитет, Њу Јорк). Најчесто студентите самите се пријавуваат за пракса, без компанијата експлицитно да побара практиканти. Поради тоа, помалите компании не се секогаш во состојба да ги примат студентите, поради недостаток на простор за сместување. Иако во компаниите кои имаат остварено комуникација со образовните институции во голема мера се задоволни од соработката, сепак детектирани се неколку проблеми:

- Практикантската работа не е детално законски регулирана, и дел од работодавците не се запознаени со можностите за примање на практиканти
- Вообичаената пракса е да студентите да доаѓаат во компаниите во текот на летниот период кога всушност обемот на работа во компаниите е помал и вештините кои би можеле да се стекнат се редуцирани
- Компаниите кои работат со доверливи информации не практикуваат да примаат практиканти поради загриженост за сигурноста на информациите

ПОВРЗУВАЊЕ НА ВИСОКОТО
ОБРАЗОВАНИЕ И ПАЗАРОТ НА ТРУД

V

**ЗАКЛУЧОЦИ И
ПРЕПОРАКИ**

V. Заклучоци и препораки

5.1.3а МОН

Политиките за проширување на државната квота и обезбедување а можности за бесплатно студирање на дел од техничките факултети претставуваат обид за справување со проблемот на дефицитарни кадри. Сепак, доколку тие не се проследени со зголемување на наставниот кадар и просторно-техничките услови, постои голем ризик дека ќе водат кон зголемен број на кадри, но со помалку квалитетно образование. За да не се случи ова, неопходен е посеопфатен пристап кон проблемот при што обемот на студенти мора да соодветствува на обемот на кадри. Со обезбедувањето на посовремени услови би се зголемил интересот за овие струки, а со зголемениот број на кадар и поголемата менторска поддршка би се влијаело кон намалување на отсипувањата и времето на студирање.

Покрај тоа, неопходно е популаризирање на техничките науки и професии, кое би започнало уште од основното и средното училиште. Во моментот психолошко-педагошките служби во училиштата не посветуваат доволно внимание на професионалната ориентација на учениците и нивно насочување кон поединечни струки/професии.

5.2.3а Универзитетите/Факултетите

5.2.1. Наставни програми

Анализата укажа дека мнозинството на наставни програми немаат поставено цели на наставата, компетенции со кои студентите би требало да се стекнат ниту пак начини на постигнување на поставените цели. Во недостаток на јасни насоки на наставата, ставовите и намерите на наставниот кадар за 'опремување' на студентите со трансферабилни вештини кои се потребни на пазарот на труд, остануваат да се реализираат преку индивидуалната способност, мотивираност и креативност на наставникот. За надминување на овие недостатоци, се пропорува:

- Вклучување на концептот на 'исходи/резултати на наставата' во наставните програми, со фокус на практичните/трансферабилни вештини и способностите за критичко мислење. Особено треба да се посвети внимание акцентот на наставата да се пренасочи од 'што студентот знае(познава)' кон 'што студентот знае да направи'
- Вклучување на методи и техники на настава и оценување со цел постигнување на предвидените цели на наставата за развивање на трансферабилни вештини. Ваквите методи вклучуваат: дискусии, симулации, проблемски-ориентирано учење, работа во тимови и сл.
- Поттикнување на студентите на поголемо користење на современа странска литература.

- Воведување на информатичко-компјутерската технологија и користење на новите медиуми (блогови, вики-страници и сл.) во процесот на настава и учење.
- Поставување на стандарди за методите за оценување на практичните вештини, со цел придавање на поголемо значење на овој аспект од постигањата на студентите
- Вклучување на практичари од соодветната област со цел развивање на наставни програми кои ќе бидат во согласност со потребите на пазарот
- Воспоставување на механизми за континуирана ревизија на наставните програми преку вклученост на: наставниот кадар, студентите и практичарите
- Вклучување на избран предмет - вработливост и менаџмент на кариера (по ЕКТС може да се предава на неколку факултети, а студентите од сродните дисциплини исто така да го посетуваат и полагаат)
- Практикување на посета на соодветни институции/компаниии како дел од вежбите и пишување на извештаи од посетата

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

5.2.2. Наставен кадар

Може да се заклучи дека најголем дел од наставниот кадар е свесен за неопходноста од креирање вештини потребни на пазарот во текот на наставниот процес. Како една од основните цели на наставата ја наведуваат стекнувањето на применливи вештини и знаења. Сепак, овие ставови не се рефлектираат целосно во практиките на настава и оценување, кои најчесто остануваат класични и базирани на помнење и репродукција на материјалот. Со цел надминување на оваа состојба се препорачува:

- Обука на универзитетскиот кадар во современи методи на настава и оценување, насочени кон развивање способностите за критичко мислење
- Обука за современи наставни методи на практичари од областа, кои потоа би се вклучиле во наставниот процес

⁵⁵ Види: Закон за високо образование, Службен весник на Република Македонија, 35/08, член 104 и Анализа на флексибилноста на наставните планови и програми во високото образование и решавање на судирот на интереси во високообразовниот систем во Република Македонија, Институт за Демократија 'Societas Civilis', 2007

Друг значаен проблем е недосторот од соодветен кадар, особено за современите интердисциплинарни области. Голем дел од потенцијалните кадри кои заминуваат на професионално доусовршување во странство не се враќаат како кадар на академските институции во земјава. Според тоа, препорачливо е:

- Да се води регистер на кадрите образовани во странство и да им се доставуваат информации за отворени работни места и да се поттикнуваат да аплицираат
- Мотивирање за стручно доусовршување во странство во области кои не се застапени во македонскиот високообразовен систем, а за кои има интерес на пазарот и помеѓу потенцијалните студенти. Тука особено би можеле да се искористат финансиските капацитети на компаниите кои би можеле да стипендираат студенти од струките кои се дефицитарни или сеуште неразвиени во Македонија.
- Правење на напори за вклучување на поголем број 'визитинг' професори во областите каде нема соодветен домашен кадар, наместо вработување на 'приучен' кадар

5.2.3. Пракса

Сите засегнати страни се согласуваат дека праксата е еден од најважните аспекти за успешен премин од образовниот систем на пазарот на труд. Значаен дел од студентите се загрижени поради немањето на можности за пракса или неквалитетното изведување на истата. Работодавците пак се загрижени поради недоволните практични и бизнис вештини на дипломците - потенцијални кандидати за работа.

Во последно време се забележува позитивен напредок во поглед на придавање важност на студентската пракса. Меѓу другото, со новиот Закон за високо образование, кој треба да стапи во сила од 2010 година, студентската пракса од еден месец е задолжителна за студентите од секоја година. Иако новите законски одредби се генерално позитивни, мора да се води грижа за квалитетот на праксата која ќе се изведува. Во спротивно, недостатокот на отвореност на поголемиот број компании/организации може да предизвика само 'механичко' изведување на праксата или давање на потписи без реално извршена пракса. Препораките се:

- Наместо изведување на пракса за време на секоја година од студиите, би било поссоветно таа да се одвива во текот на двете последни години, но да трае поголго и да биде организирана според менторски принцип.
- Донесување на Закон за практиканство (или подетално регулирање на практиканството во друг/и постоечки закони). Законските регулативи би требало да предвидат задолжително потпишување на договори за практиканство, во кои се дефинирани обврските на практикантот и работодавецот.

- Поголемо ценење на практичната работа при оценување на студентот. Ова би можело да се реализира преку добивање на кредити за пракса, преку: поднесување на извештај од практичната работа од страна на студентот и процена на неговара работа од страна на компанијата. Студентот би можел да направи анализа за тоа што научил и во што се разликува практичната работа од она теоретски што го учат на студиите.
- Задолжителната студентска пракса ќе отвори потреба од задолжително основање на Центри за кариера во склоп на сите универзитети. Тие би требало да ги земат во предвид квалификациите и барањата на студентите за да им најдат соодветно сместување за практична работа. Обврската за 'сместување' на секој студент треба да биде на универзитетот/ факултетот, а доколку студентот самиот најде компанија/институција за пракса универзитетот треба да направи проверка на институцијата и да врши мониторинг. Истовремено, Центрите треба да го следат развојот на студентите по дипломирањето и да водат евиденција за нивната успешност на пазарот на труд, евентуалните проблеми/предизвици со кои се сретнале по дипломирањето и сл.
- Воспоставување на менторски принцип на пракса, преку воведување на практикантот во работите на компанијата, насочување, давање на фидбек и споделување на неговиот напредок со одговорните на факултетот.
- Обезбедување на термини за пракса во текот на целата година а не само во летниот период (кога има помалку работа во компаниите)

5.3. За пазарот на труд

Последниве години се забележуваат позитивни трендови помеѓу поголемите компании во поглед на нивно отворање кон студентите и понуда на позиции за практиканти. Дел од нив имаат склучено договори со универзитетите/факултетите за понуда на пракса или пак соработуваат индивидуално со студентските организации. Сепак, ова не е карактеристика на малите и средни претпријатија, кои се сеуште затворени и не ги согледуваат придобивките од ваквата соработка. Покрај тоа, недостасува и комуникација во поглед на потребите на двете страни. За подобрување на оваа состојба се препорачува:

- Постојана комуникација помеѓу организациите на пазарот на труд и универзитетите и фидбек во поглед на потребите на двете страни
- Споделување на дефинираните спецификации на работните места и потребните компетенции со факултетите каде се подготвуваат соодветните кадри.
- Развивање на практика помеѓу компаниите на известување на образовните институции и аганциите за вработување за работните места кои очекуваат дека ќе им бидат потреби во иднина
- Поставување на личност одговорна за практиканти во компаниите. Со примањето на практиканти, ќе се намалат одредени административни трошоци и ќе се ослободат средства за лица кои би се занимавале со координација на активностите на практикантите и евалуација на нивната работа.
- Редовна проценка на нивоата на вештини од страна на компаниите, одредување на дефицитарните вештини и споделување на информациите со образовните институции
- Активирање на поранешните студенти кои имаат сопствен бизнис да примаат студенти од нивниот факултет на пракса
- Запознавање на малите и средни претпријатија со придобивките од примање на практиканти.

ПРИВАТНИ НАСПРОТИ
ЈАВНИ УНИВЕРЗИТЕТИ

**РАЗЛИКИ ВО
КВАЛИТЕТ ИЛИ САМО
ВО ФИНАНСИИ?**

СОДРЖИНА

I. Вовед	75
II. Контекст	79
2.1. Понуда на универзитети и распределба на студентите	80
2.2. Висина на школарини	83
2.3. Доминантни студиски области	84
III. Методологија	89
IV. Анализа	93
4.1. Објективни/квантитативни индикатори	94
4.1.1. Книжен фонд во библиотеките	94
4.1.2. Сооднос студенти-наставен кадар	95
4.1.3. Понуда на предмети во наставните програми	96
4.1.4. Средношколски постигнувања на запишаните студенти	98
4.1.5. Просечни постигнувања на дипломираните студенти	99
4.1.6. Должина на студирање	100
4.2. Субјективни/квалитативни индикатори	101
4.2.1. Доминантни методи на настава	101
4.2.2. Однос на студентите со наставниот кадар	102
4.2.3. Флексибилност на наставните програми	104
4.2.4. Критериуми на успешност	105
4.2.5. Можности за професионален развој на наставниот кадар	106
4.2.6. Можности за корупција	107
4.2.7. Подготвеност за пазарот на труд	108
4.2.8. Степен на професионализација/експертиза на наставниот кадар	110
4.2.9. Контрола на квалитетот	111
4.2.10. Автономија	112
4.2.11. Студентите од приватни и јавни универзитети на пазарот на труд	113
V. Јавни наспроти приватни универзитети: Која е разликата?	115
5.1. SWOT анализа	118
VI. Како до повалитетно високо образование?	121
Прилог 1	124
Правна рамка за основање на јавна и приватна високообразовна институција	
Прилог 2	126
Приватно наспроти јавно образование: Компаративни искуства	

ЛИСТА НА КРАТЕНКИ

ЕКТС	Европски кредит-трансфер систем
ЕСРА	Европска филмска академија Париз-Скопје-Њу Јорк
ЕУА	European University Association
МОН	Министерство за образование и наука
УКИМ	Универзитет Св. Кирил и Методиј - Скопје
УКЛО	Универзитет Климент Охридски - Битола
УЈИЕ	Универзитет на Југоисточна Европа - Тетово
УГД	Универзитет Гоце Делчев - Штип
UCAS	Универзитет Американ Колеџ
ФИООМ	Фондација Институт Отворено Општество
NYUS	Њу Јорк Универзитет Скопје

ПРИВАТНИ НАСПРОТИ
ЈАВНИ УНИВЕРЗИТЕТИ

ВОВЕД

Кратка содржина

Прашањето на квалитетот на приватните и јавните високообразовни институции се покренува секоја академска година и резултира со бројни расправи во јавноста, кои често водат кон стереотипизирање на поединечни институции. Моќностите за 'провлекување' на несоодветни информации се големи, особено поради фактот што проблемот сеуште не е објективно анализиран од страна на академските кругови.

Ова истражување нуди компаративен преглед на состојбите во приватното и јавното високо образование преку анализа на квалитативни и квантитативни индикатори врз основа на кои се прави споредба помеѓу двата типа на високообразовни институции. Анализата не ги исцрпува елементите за споредба, туку отвара прашања и нуди препораки кои се очекува да бидат дополнително обработени. Намерата е таа да претставува поттик за понатамошна континуирана евалуација со цел подобрување на квалитетот на високото образование.

I. Вовед

Кога размислував на кој факултет да се запишам не ги ни земав во предвид приватните. Имам слушано дека плаќаш пари за да не учиш многу, а и не сум сигурна колку е признаена дипломата.

Студентка од прва година на јавен универзитет

Уште во средно знаев дека сакам да студирам на приватен факултет затоа што имаат современи програми и услови, а и односот на професорите е многу коректен.

Студент од прва година на приватен универзитет

Македонската јавност е многу поделена во поглед на понудата на приватните и јавните високообразовни институции. Поделените ставови помалку се однесуваат на разликите во поглед на висината на школарините помеѓу двата типа универзитети, а повеќе на квалитетот на образованието кое се нуди. Најголемиот број од овие ставови се базирани на претпоставки и се развиваат како резултат на стереотипизирање и генерализација на поединечни случаи.

Досега не е направена сеопфатна анализа на разликите помеѓу двата типа на универзитети заснована на реални индикатори. Ова истражување има за цел да даде преглед на сличностите и разликите помеѓу приватните и јавните високообразовни институции во Македонија преку анализа на повеќе статистички показатели, како и субјективни искуства на студенти и наставен кадар. Идеата е да се надмине стереотипното гледање и генерализирање на двата вида универзитети и реално да се согледаат нивните силни аспекти и слабости. Крајната цел е размена на добри практики помеѓу универзитетите со цел понатамошен развој и континуирано подобрување на квалитетот на образованието.

ПРИВАТНИ НАСПРОТИ
ЈАВНИ УНИВЕРЗИТЕТИ

КОНТЕКСТ

II. Контекст

2.1. Понуда на универзитети и распределба на студентите

Во Македонија постојат четири јавни универзитети, од кои најстариот - УКИМ е основан во 1949, а најмладиот - УГД во 2007 година; и девет акредитирани приватни универзитети, од кои најстариот - ЈИЕ е формиран во 2001 година, додека останатите постојат од 2 до 5 години.

Јавни универзитети	Број на студенти (2007/08)
Универзитет Св. Кирил и Методиј (УКИМ)- Скопје	31308
Универзитет Св. Климент Охридски (УКЛО) - Битола	11695
Државен Универзитет - Тетово	3906
Универзитет Гоце Делчев (УГД) - Штип	1975
Приватни универзитети	Број на студенти (2007/08)
Југо-Источен Европски Универзитет (ЈИЕ), Тетово ¹	6738
Прв Приватен Европски Универзитет - Скопје	1439
Прв Приватен Универзитет - ФОН, Скопје	1632
Универзитет "Њу Јорк", Скопје	31
Универзитет "Американ Колеџ", Скопје	476
МИТ Универзитет, Скопје	60
Меѓународен универзитет во Струга	Нема податоци
Универзитет за Аудио Визуелни Уметности - Европска Филмска Академија ЕСРА Париз - Скопје - Њу Јорк, Скопје	Нема податоци
Меѓународен Балкански универзитет, Скопје	Нема податоци

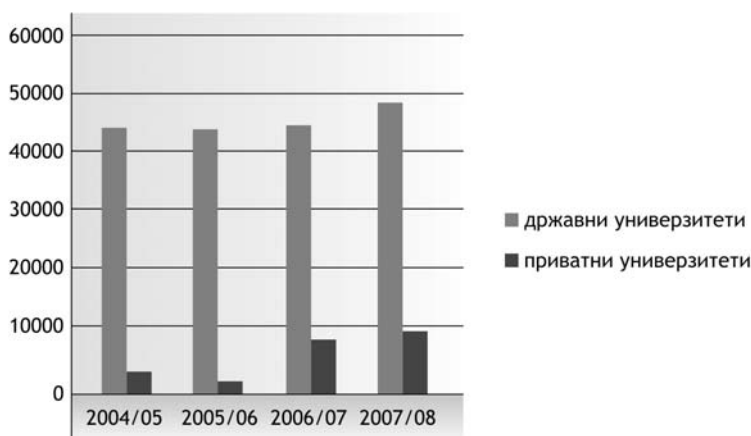
¹ Иако со Законот за високо образование од 21 март, 2008 УЈИЕ стана јавно-приватен универзитет, во оваа анализа е ставен во групата на приватни универзитети, поради неговото основање и 7-годишно функционирање како таков.

Политиките за зголемување на уписот во високото образование, како и трендот на отворање (и акредитирање) нови високообразовни институции (приватни и јавни) во последниве години резултираат со драматичен пораст во бројот на запишани студенти во прва година. Бројот на матуранти кои продолжиле во високо образование од 42% во академската 2006/07 година се покачува на 64% во 2007/08, а во 2008/09 достигнува 85%.² Ова зголемување се рефлектира речиси подеднакво во зголемување на уписот и на јавните и на приватните високообразовни институции.³

Сеуште интересот на студентите е најголем за постарите јавни универзитети, особено за УКИМ кој нуди најголем број на студиски програми и има најголеми квоти за упис. Од приватните интересот е најголем за ЈИЕ, иако во текот на последните години и останатите се помалку се соочуваат со проблеми за пополнување на слободните места.⁴

И покрај тоа, бројот на студенти на приватните универзитети е нагло зголемен во текот на последните 2-3 години што укажува на нивната растечка популарност. Сепак, зголемувањето не е следено со намалување на бројот на студенти на јавните универзитети, напротив, и овој број е во пораст.

График 1.
Запишани студенти (сите студиски години) 2004-2008



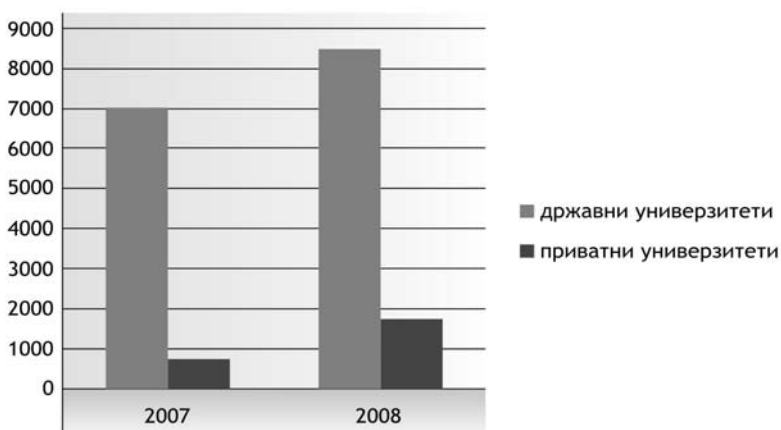
Извор: Завод за статистика:
Запишани студенти на високите школи и факултетите, 2004, 2005, 2006, 2007

Во учебната 2007/08 повеќе од 20% од вкупниот број студенти студирале на приватните универзитети (График 1). Додека процентот на дипломирани на овие универзитети во 2007 бил околу 10%, во 2008 се зголемува на 20% од вкупниот број на дипломци (График 2). Нивниот број во текот на следните години се очекува да се зголеми не само како резултат на зголемениот интерес за упис туку и поради се' почестото префрлување на студенти од јавните на приватни факултети (Види: Студија на случај 1).

² http://www.mon.gov.mk/download_mk/Prezentacija/Prezentacija.pdf

⁴ И денеска продолжува уписот на идните студенти, Турканици на шалтерите на факултетите, Дневник, 26.08.2008

График 2.
Дипломирани студенти 2007 и 2008 година



Извор: Завод за статистика:
Дипломирани студенти на високите школи и факултетите, 2007, 2008

Следствено, за 2-3 години реално е да се очекува дека повеќе од 20%⁵ од дипломираните студенти ќе поседуваат диплома од некој од приватните универзитети. Ова е работна сила која не може да се занемарува и која води кон преиспитување на пазарот на труд. Па така, додека до пред некоја година дипломците од приватните универзитети беа во голема мера игнорирани и потиснувани од страна на пазарот, тоа веќе не е можно. Работодавците се пред важна одлука за квалитетот на овие кадри, што особено ќе влијае врз дооформување на перцепцијата на јавноста за квалитетот на приватните универзитети.

Студија на случај 1:

Разочаран од државен, се префрлил на приватен универзитет

Марко по завршување на средното училиште немал дилеми дека сака да студира економија. Особено го привлекувал финансискиот менаџмент. Се запишал на УКИМ и без поголеми проблеми ги поминал првите 2 студиски години, се додека не 'заглавил' со еден испит кој го полагал 10 пати. Не се сомевал во своите способности да го положи испитот, меѓутоа се сомневал во фактот дека неговиот тест воопшто бил прегледуван. Поради тоа решил да се префрли на ист смер на приватен факултет, каде му ги признале положените испити.

Смета дека постојат неколку главни аспекти по кои двата факултети се разликуваат. Како прво, во времето кога тој студирал на УКИМ сеуште учеле според застарена литература а и голем дел од професорите воопшто не се појавувале на предавањата.

Што ако професорите се стручњаци во одредено поле кога некои воопшто не држат предавања. Подобро да ми предава некој со помалку искуство, ама барем редовно да држи предавања.

⁵ Напомена: Заводот за статистика не располага со податоци за дипломирани студенти на приватните факултети пред 2007 година

За разлика од тоа, на приватниот факултет учел од современи книги, предавањата се одржувале редовно а оценувањето во голем дел се одвивало преку изработка на семинарски (задолжителни за секој предмет). Смета дека и на двата факултети немало доволно интерактивна настава, што е резултат на навиките на наставниот кадар кој произлегол од ист систем. Сепак, бидејќи на приватниот факултет студиските групи се помали, можноста за комуникација и дискусија со наставниците е поголема. Исто така, кадарот е постојано достапен за студентите и може да се контактира секојдневно лично, како и по телефон или електронска пошта. И покрај тоа, Марко смета дека на двата факултети нема голема разлика во поглед на квалитетот на знаењето кој се бара, со тоа што секаде се бара репродукција.

Во поглед на тврдењата дека нивото на знаења кое се нуди на приватните факултети е пониско тој вели дека знаењето зависи од тоа колку некој сака да научи и не се разликува на приватните и јавните универзитети.

Се разбира дека има некои мамини и татини синови/ќерки кои не ги интересира многу образованието, меѓутоа доколку имаш желба да научиш, имаш можност и тоа да го оствариш.

Марко смета дека парите кои ги дал за студирање на приватниот факултет му се исплатиле, а додава и дека дополнителните трошоци за посети на различни семинари и работилници исто така не се залудни и многу му го збогатиле знаењето и секако професионалното резиме. Единствениот проблем со кој се соочил се однесува на периодот додека барал работа, кога работодавците искажувале сомнеж кон квалитетот на неговата диплома.

Кога ќе им кажеш каде си завршил, редовно добиваш едно - аха. Ама за среќа доколку компанијата прави тестирање на знаењата тогаш можеме да се докажеме колку знаеме.

2.2. Висина на школарини

Школарините на приватните универзитети се движат од 900 до 3.000 ЕУР, во зависност од универзитетот и поединечните факултети во негови рамки (Табела 1). Вообичаено, школарината за техничките факултети е повисока.

Школарината на јавните факултети е доста варијабилна во зависност од типот на студирање (во државна квота или со кофинансирање) и видот на факултетот. Најниска сума за студирање во државна квота на јавните универзитети е 100 ЕУР, а највисока 400 ЕУР. Студирањето со кофинансирање е најниско на Филозофскиот факултет (група класични студии) - 250 ЕУР, а највисокиот на медицинските факултети (1200 ЕУР на УКИМ и 1000 ЕУР на Тетовскиот универзитет), како и на студиите за безбедност, финансиска контрола, Факултетот за туризам во Охрид и Полициската академија во Скопје (1000 ЕУР)⁶.

⁶ Отворен саемот на образование и кариера: ЕУ-факултети бараат наши студенти, Дневник, 9.04.2009

Табела 1: Висина на школарина за една година (во ЕУР)

Јавни универзитети	УЈИЕ	ФОН	ЕВРОПСКИ	UCAS	NYUS	БАЛКАНСКИ УНИВЕРЗИТЕТ	МИТ	ЕСРА
100-400 (државна квота) 250-1200 (кофинансирање)	900 -2.000	2.000	2.000	2.000- 2.600	2.000- 2.700	1.800 - 2.500	2.000	3.000

Сеуште највисоките школарини кои се бараат на јавните факултети се однесуваат на области кои не се покриени од приватните (како на пример: медицински, електротехнички, машински области и сл.), поради што сеуште можат да ги одржуваат високите школарини. Во поглед на подрачјата кои се застапени на двата вида универзитети (на пр. економија, право, информатика и сл.), сумите за школување се најмалку два пати повисоки на приватните институции.

Покрај овие 'официјални' трошоци, голем број на факултети имаат листа на задолжителни 'скриени' трошоци (на пр. студентски гласила, студентски сојуз, спортски и културни активности, индекс, униформа и сл.) кои ја подигнуваат целосната сума на студиите за од околу 2.000 денари на јавните универзитети до 30.000 денари на дел од приватните.⁷

2.3. Доминантни студиски области

Покриеноста на научни области значајно се разликува помеѓу приватните и јавните универзитети. Првите воглавно равиваат програми за потесно специјализирани подрачја од одредена научна област и насочени се кон подготовка за профили кои во моментот се најбарани од страна на студентите и/или пазарот. Убедливо најзастапени области се оние од полето на економијата (бизнис администрација, менаџмент и сл.) и информатичко-комуникациските науки кои се застапени на 8 од вкупно 9-те акредитирани приватни универзитети. Следуваат: правните науки (застапени на 6 универзитети) и политичките и филолошките науки (застапени на 5 приватни универзитети). Исто така актуелни се и студиите за дизајн и комуникациските науки, кои се нудат на 4 универзитети. Понудата на студиски области е слична со најголемиот дел од приватните високообразовни институции во Европа, поради високата побарувачка за овие струки и ниските трошоци за реализирање на наставата. За разлика од нив, приватното образование многу слабо ги покрива областите за кои се потребни значајни инвестиции во техничка опрема и инфраструктура за истражувања.⁸

Најголемиот дел од програмите на приватните универзитети, во зависност од факултетот се или превземени и прилагодени од странски универзитети, или пак се работи според доста слични (иако редуцирани) програми како оние на државните факултети, со тоа што се внимава повеќе време да се посвети на практична работа.

⁷Земете си повеќе пари за на факултет, за школарина башка!, Нова Македонија, бр. 21750, 29.07.2009

⁸A. Amaral, M. JoaoRosa, D. AmadoTavares, Portugal; and D. Supitsin, The Russian Federation; in The Rising Role and Relevance of Private Higher Education in Europe; P. J. Wells, J. Sadlak and L. Vlăsceanu (Eds); UNESCO-CEPES, 2007

Нивната иновативност најмногу се рефлектира во понудата на одредени современи интердисциплинарни подрачја (на пр. комуникации и односи со јавност, меѓународни односи, спортски менаџмент, менаџмент на еколошки ресурси и сл.) за кои сеуште не постојат развиени додипломски програми на јавните универзитети (види студија на случај 2). Сепак, постојат голем број на области, особено од техничките и природните науки (технички, технолошки, земјоделски, градежни, медицински) кои не се застапени како програми на приватните универзитети.

За разлика од нив, државните универзитети нудат и програми кои не се толку популарни помеѓу студентите меѓутоа се значајни за рамномерен развој на науката и индустријата. Сепак, она што најмногу им се замерува на државните универзитети е недоволната флексибилност во иновирање на постоечките наставни програми и креирање на нови програмски подрачја кои би биле во тек со потребите на пазарот на труд и современите научни текови.⁹

За жал, ниту приватните универзитети не успеаа целосно да го надминат овој јаз. И покрај неколкуте иницијативи за развивање на поголем број интердисциплинарни програми кои не се застапени на државните универзитети, тие воглавно продолжуваат со отворање на студиски програми од областите кои се најзастапени на јавните универзитети (на пр. економија, право) и од кои веќе има голем број на дипломи кои не можат да се вклопат на пазарот на труд.¹⁰ Ова, проследено со 'позајмување' и превземање на наставен кадар од државните универзитети¹¹ ја намалува нивната можност за иновативност и во многу аспекти ги прави 'клонови' на државните универзитети. Сепак, разлики постојат, а дел од нив ќе бидат разгледани потанатаму во анализата.

⁹Анализа на флексибилноста на наставните планови и програми во високото образование и решавање на судирот на интереси во високообразовниот систем во Република Македонија, Институт за Демократија 'Societas Civilis', 2007

¹⁰Невработени 2.250 правници, а се отвораат нови факултети, Утрински весник, бр. 2459, 14.08.2007

¹¹Според направената анкета во рамките на скопскиот универзитет (која се уште не е официјално објавена), а со која се опфатени 2.000 вработени ангажирани по разни основи, што значи професори, асистенти и соработници, дури 150 се изјасниле дека предаваат во други високообразовни институции. Но, исто толку не се изјасниле по прашањето дали работат нешто друго освен во матичната куќа.' Тројки ги контролираат професорските плати, Глобус, бр. 91, 13.01.2009

Студија на случај 2:**На приватен факултет поради недостаток на посакуваната студиска програма на државните универзитети**

Иван се одлучил да студира коминикации на еден од приватните универзитети од неколку причини. Прво, на ниту еден од државните универзитети не се нуделе студиите кои го интересирале, а не планирал да студира надвор од земјата. Потоа, забележал дека програмата на факултетот е доста современа, ниту еден од предметите не делувал излишен во поглед на тоа што би му било потребно во праксата. Му изгледало дека има добар сооднос помеѓу теоријата и праксата и професорите кои биле прикажани на веб страната делувале како искусни и добро образовани (најголемиот дел во странство).

Смета дека образованието кое го добива вреди за парите кои ги дава. На неговиот факултет порај школарината немаат други трошоци (освен оние за копирање на книги, кои не влегуваат во касата на универзитетот). Првенствено му се допаѓа фактот што најголем дел од работата се базира на самостајни истражувачки проекти, преку кои ја запознава практиката а истовремено учи да мисли критички. Методите на настава се такви што студентот мора да научи да ја применува теоријата која ја научил при решавање на одредени практични задачи/задолженија.

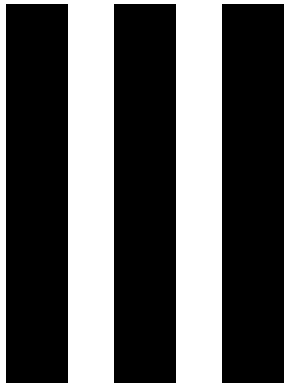
Иван е потполно задоволен од наставниот кадар и нивниот однос со студентите, кој претставува добар баланс помеѓу професионализам и човечност.

|| *Тие не те гледаат одозгора и можеш да се поврзеш со нив, но не се премногу пријателски настроени за да престанеш да ги сфаќаш сериозно.*

Можеби ова во одредена мера се должи на малиот број студенти, но тоа не е главниот фактор. Факултетот има стандарди за квалитет и се прават евалуации на крајот на секоја година, преку што студентите можат многу јасно да искажат доколку не се задоволни од одреден професор.

Во поглед на тврдењата дека приватните универзитети имаат политика да ги пуштаат студентите на испит без доволно знаење вели дека тоа најмногу зависи од наставниците, кои доколку имаат интегритет и критериуми, нема да подлегнат на 'непишаните правила на факултетот'. Знае за повеќе студенти кои паднале на испит, што според него значи дека не се пушта секој и по секоја цена да положи.

ПРИВАТНИ НАСПРОТИ
ЈАВНИ УНИВЕРЗИТЕТИ



МЕТОДОЛОГИЈА

III. Методологија

Кога станува збор за мерење на квалитет на образование, очекувано е да се најде на проблеми кои произлегуваат од субјективни фактори поради потпирањето на искази и ставови на учесници и креатори на образовниот процес. Субјективноста произлегува од разликите во нивото на отвореност на испитаниците во искажувањето на својот став, неможноста за објективна споредба на матичната со другите образовни институции и сл. Од друга страна, иако постојат бројни индикатори кои се користат како 'објективно' мерило за квалитет¹², сепак потпирањето само врз нив резултира со сувопарни податоци кои можат да бидат оспорени поради фактот што не се релевантни доколку се анализираат одвоено од севкупниот контекст. Поради тоа, оваа анализа се базира на комбинација на објективни и субјективни индикатори со цел да се даде поцелосна слика за различните аспекти кои го сочинуваат приватното и јавното високо образование.

Конкретно, се служевме со следниве објективни индикатори:

- Книжен фонд во библиотеките
- Просечен средношколски успех на запишаните студенти
- Просечен успех на дипломираните студенти
- Сооднос наставен кадар-студенти
- Број на предмети во наставните програми
- Просечно време на студирање

Беа побарани статистички податоци од сите јавни универзитети (УКИМ, УКЛО, УГД и Тетовски Универзитет) и од два приватни (ФОН и УЈИЕ). Сепак поради разликите помеѓу универзитетите и поединечните факултети во водење на базите на податоци, не бевме во можност да ги добиеме сите барани податоци и во ист формат, особено од јавните универзитети¹³. Податоците беа добиени преку анализа на статистики на национално ниво, анализа на официјална документација на универзитетите/ факултетите, како и директна комуникација со релевантните институции со цел добивање на оние податоци кои сеуште не се јавно достапни.

Како субјективни индикатори беа земени следниве:

- Доминантни методи на настава
- Однос на студентите со наставниот кадар
- Флексибилност на наставните програми
- Критериуми на успешност
- Можности за професионален развој на наставниот кадар
- Можности за корупција
- Подготвеност за пазарот на труд
- Степен на професионализација/експертиза на наставниот кадар
- Контрола на квалитетот
- Автономија
- Прифатеност на студентите од страна на пазарот на труд

¹²Таканеречени библиометриски индикатори

¹³На пр. двата најголеми јавни универзитети - УКИМ и УКЛО кои оваа година (2009) се трансформираат во интегрирани универзитети, меѓутоа базите на податоци сеуште не се префрлени на централно ниво.

Овие индикатори беа испитувани преку спроведување на **интервјуа и фокус групи со студенти и наставен кадар** (професори и асистенти/соработници) од исти факултети во рамките на два приватни (ФОН и УЈИЕ) и еден јавен универзитет (УКИМ). Како показател за перцепциите на пазарот на труд беа спроведени **интервјуа со преставници на сектори за човечки ресурси** од 15 компании од различни сектори, како и претставници на агенции за вработување. За илустрација и добивање на поцелосна слика за состојбите во приватното и државното високо образование, дадени се и четири **студии на случај** на студенти со различни искуства од студирањето на едниот или другиот тип на универзитети.¹⁴

Користените индикатори се само делумни и употребени се како насока за следните истражувања. Важно е да се нагласи дека конкретните индикаторите за процена на квалитетот на високото образование се детално одредени¹⁵, и понатамошните проценки би требало да се извршуваат на ниво на сите универзитети/факултети преку користење на сеопфатна и унифицирана методологија.

¹⁴ Во приказите на студии на случај имињата на студентите се сменети, поради барањето на анонимност, но се познати на ЦИКП

¹⁵ Види: http://gg.org.mk/pdf/prilozi_obrazovanie/indikatori_za_visoko_obrazovanie.pdf

ПРИВАТНИ НАСПРОТИ
ЈАВНИ УНИВЕРЗИТЕТИ

IV

АНАЛИЗА

IV.Анализа

4.1. Објективни/квантитативни индикатори

4.1.1. Книжен фонд во библиотеките

Книжниот фонд често се користи како еден од индикаторите за квалитет, поради претпоставката дека литературата која е на располагање е поврзана со квалитетот на академската работа.

Табела 2.
Книжен фонд во библиотеките

	УКИМ	УЈИЕ	ФОН	Њу Јорк	УКЛО	Тетовски	УГД
Вкупно (книги, ¹⁶ списанија)	околу 600.000	33.000	10.000	2.000 (наслови)	500.000 ¹⁷	49.812 ¹⁸	18.000

Од Табела 2 може да се заклучи дека најстарите јавни универзитети располагаат со поголем книжен фонд во рамките на библиотеките. Ова е очекувано, особено поради фактот што во нивните рамки има поголем број на факултети и студиски области, а и вообичаено постојат подолго време што овозможило акумулација на материјали во библиотеките.

Она што би требало понатаму да се испита е современоста на книжниот фонд, како и претплатата и достапноста на електронските бази на списанија од различни научни области. Исто така, достапноста до материјалите во библиотеките е особено важен аспект, поради фактот што интервјуата со студенти укажаа дека студентите, освен учебниците, многу малку ги користат преостанатите материјали кои им се на располагање во библиотеките. Тоа во голем дел се должи на проблемите во функционирањето на библиотеките. Според зборовите на една студентка на Правниот факултет на УКИМ:

|| Книжниот фонд од библиотеката може да се користи само 2 саати на ден. И зошто да земам една книга кога мора да ја вратам уште истиот ден? Интересно е што плаќаме за книжен фонд, а не го користиме.

¹⁶ Не се вброени електронските ресурси (е-списанија, е-книги), со кои располагаат сите универзитети

¹⁷ Книжен фонд на Универзитетска библиотека (<http://www.nuubbt.uklo.edu.mk/istorijat.htm>)

¹⁸ http://www.mon.gov.mk/download_mk/Obrazovanie/Visoko/ResenieDUT.pdf

4.1.2. Сооднос студенти-наставен кадар

Постоењето на соодветен сооднос во поглед на бројот на студенти и наставен кадар е еден од клучните предуслови за реализација на современа настава која се базира на интерактивност и давање можност да се слушне гласот на секој од студентите. Се смета дека оптимален сооднос во поглед на бројот на студенти и наставници е 1 наставник на 20-40 студенти. За илустрација, во Германија, соодносот на приватните и јавните универзитети е идентичен (15:1); во Италија и Полска приватните институции имаат понеповолен сооднос (44:1 односно 31:1) во споредба со јавните (29:1 односно 17:1); додека во Естонија и Турција соодносот е поповолен во прилог на приватните универзитети (11:1 наспроти 15:1 во Естонија и 14:1 наспроти 31:1 во Турција)¹⁹.

Анализата на состојбата на универзитетите се базирале на податоците од Заводот за статистика и доведе до прилично изненадувачки податоци (види Табела 3).

Табела 3.

Сооднос наставен кадар - студенти, 2007/08

Јавни универзитети				Приватни универзитети			
УКИМ	УКЛО	Тетовски	УГД	ЈИЕ	ФОН	Европски	Американ колеџ
1:20	1:32	1:17	1:20	1:39	1:20	1:16	1:6
1:22				1:20			

Извор: Завод за статистика:

Запишани студенти на високите школи и факултетите, 2008

Податоците укажуваат дека разликите повеќе постојат на ниво на поединечни факултети/катедри на универзитетите, отколку во глобала како разлики во соодносот на студенти на приватните и јавните универзитети. Според податоците за бројот на запишани студенти (во сите години) и бројот на кадар (наставен и соработнички), соодносот, пресметан на ниво на универзитет е доста поволен на сите универзитети.

Она што е значајно е дека соодносот е прилично варијабилен на ниво на различни факултети/катедри на еден универзитет. Доколку се анализира пропорцијата по факултети, таа е убедливо најнеповолна на економските факултети на УКЛО (1:50) и УКИМ (1:79); правните факултети на ЈИЕ (1:64) и УКИМ (1:64) и факултетот за јавна администрација на ЈИЕ (1:69). Секако, мора да се има предвид дека овој сооднос се однесува на севкупниот број на студенти и наставници, кој значајно се разликува од нивниот сооднос од првата до последната студиска година.

¹⁹Fried, J, Glass, A, Baumgartl, B. Shades of Privatness: Non-Public Higher Education in Europe, in The Rising Role and Relevance of Private Higher Education in Europe, P. J. Wells, J. Sadlak and L. Vlăsceanu (Eds), UNESCO-CEPES, 2007

На крај, може да се заклучи дека иако соодносот перцепиран преку призма на бројност е поволен на сите универзитети, во реалноста студентите на јавните универзитети се соочуваат со проблеми поради неодржување на предавања од одреден број на професори.²⁰ Значи проблемот не е во недоволниот број на наставен кадар, туку во недоволниот ангажман на дел од нив редовно да ги одржуваат часовите и да воспостават менторски однос со студентите.

4.1.3. Понуда на предмети во наставните програми

Анализата на наставните програми²¹ укажува дека приватните и јавните универзитети кои беа анализирани значајно се разликуваат во поглед на разновидноста на предметите кои ги нудат. Додека основните предмети најчесто се повторуваат, разликите настануваат како резултат на понудата на изборни предмети.

Споредбата на предмети застапени во наставните програми укажува на тоа дека најголем избор на предмети се нуди на УКИМ, каде истовремено се нудат и најмногу можности за избор на различни под-области. На приватните универзитети кои беа анализирани, областите кои се нудат се повеќе специфицирани, поради што и изборот на предмети е редуциран.²²

Конкретно, во поглед на правните студии, додека сите анализирани универзитети имаат понуда од околу 20 заеднички (воглавно базични) предмети, УКИМ нуди севкупно најголем број на насоки и следствено - дополнителни предмети. За илустрација, на УКИМ се нудат над 40 предмети кои не се застапени на ФОН и ЈИЕ. Втор според понудата на предмети од областа на правото е ЈИЕ каде има 18 различни предмети од ФОН а 16 од УКИМ. Најмала разновидност на предмети е карактеристична за ФОН, каде се нудат 8 различни предмети во споредба со УКИМ, а 9 во споредба со ЈИЕ.

Во поглед на економските студии ситуацијата е уште подрастична, со тоа што на УКИМ има 53 различни предмети во споредба со ФОН и ЈИЕ, а 43 во споредба со УКЛО. Понатаму следуваат УКЛО и ЈИЕ кои имаат поразновидна понуда на предмети во споредба со ФОН. Во овој контекст мора да се нагласи дека понудените изборни предмети не се реализираат секогаш, бидејќи се случува доколку нема соодветен број на заинтересирани студенти предметот да не се реализира и побогатата понуда да остане само на хартија.²³

²⁰Податоци од фокус групите со студенти на УКИМ

²¹Тука ќе бидат прикажани само резултатите од анализата на програмите на економските и правните факултети на УКИМ, УКЛО, ФОН и ЈИЕ

²²На понудата на предмети делумно влијае и должината на додипломските студии, која на најголемиот број приватни универзитети е три години, додека јавните и покрај трансформацијата на програмите според ЕКТС во најголем дел го задржуваат траењето на студии од четири години.

²³Податоци од фокус групите спроведени со студенти

Очигледно, постарите факултети имаат развиено побогата понуда на стручни области, како и соодветен кадар. Податоците за учество во меѓународните програми за институционален развој укажуваат дека до 2006 година, најголем корисник на TEMPUS програмата на Европската комисија бил УКИМ, чии претставници/членки од периодот 2004-2008 учествувале на 23 програми за развој на наставни програми. Од останатите јавни универзитети, УКЛО бил вклучен во 5 програми, а Тетовскиот универзитет во 7 (од кои 5 во 2008). Од приватните универзитети до 2006 само ЈИЕ учествувал во 2 проекти за развој на наставни програми. Охрабрува податокот дека ситуацијата со одобрени проекти во 2008 е нешто подобра во поглед на приватните универзитети, од кои УЈИЕ е партнер во 4, ФОН во 2, а Европскиот и Њу Јорк универзитетот во 1 програма за развој на наставни програми.²⁴

Сепак, студентите кои избрале да студираат на постарите јавни универзитети често се водат од идеата дека обемот на научни области е поширок, што за нив е значаен показател за квалитет (види Студија на случај 3). Би требало да се очекува новите факултети да го следат овој тренд на развој и во блиска иднина да се насочат кон збогатување на наставните содржини и екипирање со наставен кадар кој би бил стручен да ги предава.

Студија на случај 3:

Верува во докажаниот квалитет на државните универзитети, не би го променил својот избор

Решив да се запишам на правен на УКИМ затоа што кога барав каде да се запишам цело време слушав муабети дека на приватните универзитети многу те тинтраат, не ти помагаат, само ќе си ја добиеш дипломата. И плус муабетите беа дека нема никогаш да се вработиш со приватен факултет.

Следејќи ги ваквите ставови, Петар се решил да зе запише на веќе проверениот правен факултет на УКИМ, за кој иако слушал дека *'те гњават, те боцкаат, молиш за шестка'*, сепак заклучокот бил дека е посолиден факултет и сите добри професори таму предаваат. Сепак, тој својата одлука не ја донел само врз основа на *'муабети'*, туку ги истражувал и програмите и финансиските услови. Програмите на неколку приватни универзитети му изгледале премногу насочени кон една област, а и разликата во цените била прилично голема.

Ги разгледував програмите и иако немав толку познавање од правото за да направам разлика, со луѓе што се поiskusни од мене дискутирав и ми рекоа дека на УКИМ материјата е посолидна, пообемна и најдобро ќе ме спремат за правосуден испит на УКИМ. Иако има свои слаби страни, сепак професорите се проверени со години и она што се учи е цврста материја, има најдобра понуда на знаење.

²⁴ За подетални информации види: http://www.tempus.gov.mk/EN/tempus3_JEP_CD.html и http://eacea.ec.europa.eu/tempus/participating_countries/selection08/macedonia.pdf

Главниот проблем со кој се соочува на УКИМ се административните проблеми, т.е. малтретирањето на студентски прашања, сеуште неускладената работа по ЕКТС (нема персонал кој е способен добро да ракува со поените, електронските индекси). Иако генерално е задоволен од стручноста на наставниот кадар *‘Кај нас има некои од водечките експерти во државата кои предаваат и напишале многу закони, имале високи функции’*, проблемот е што професорите често немаат желба за предавање, го оставаат тоа на асистентите и воопшто не се видени на факултетот. Овој проблем е засилен и од фактот што нема никаков притисок врз професорите, без оглед на нивните перформанси. Понатаму, проблем се и суптилните можности за корупција, преку продавање на своите книги и паушално давање на бодови за присуство и активност.

Кон крајот на првата година имал проблем со еден испит кој го полагал неколку пати, тој вели дека размислувал дали да пише ‘квадрат’ (т.е. да повторува една година) и дали да се префрли на приватен факултет. Разгледувал кои диференцијални предмети би требало да ги полага, но не му оставиле некој впечаток. Знае студенти кои од тие причини се префрлувале на приватни универзитети, но сепак смета дека направил добар избор и дека *‘нема замена за правниот факултет од приватните факултети’*.

4.1.4. Средношколски постигнувања на запишаните студенти

Иако средношколските постигнувања не се секогаш гаранција за успехот во студирањето, сепак претставуваат појдовна точка за проценување на потенцијалот на студентите. Од Табела 4 може да се забележи дека студентите кои се запишуваат на УКИМ имаат највисок успех од средното образование, што особено се однесува на запишаните на филолошкиот, правниот, економскиот и факултетот за електротехника и информатички технологии. Очигледниот заклучок е дека УКИМ располага со најсилен потенцијал на студенти, а следуваат ЈИЕ, УГД и ФОН, каде средношколските постигнувања на запишаните студенти се релативно пониски.

Табела 4.

Просечен средношколки успех на запишаните студенти

	Вкупно ²⁵	Правен	Економски	ФЕИТ	ПМФ	Педагошки	Филолошки	Јавна админ.
УКИМ (07/08)	4.25	4.6	4.6	4.7	4.2	3.5	4.8	/
ЈИЕ (07/08)	3.9	4.1	4.2	4.04 (информатика)		4.1 (обука на наставници)		3.4
ФОН	3.5	3.47	3.62	3.40				
УГД	3.8							

²⁵ Просекот е добиен со калкулација на просеците од сите факултети на УКИМ, вклучително и оние кои не се внесени во табелата

Дел од приватните универзитети прават обиди да ја променат оваа состојба преку понуда на стипендии за матуранти со висок средношколски успех. Сепак, да се подигне потенцијалот на студентите, суштинско е да се работи на постојано подобрување на понудата на наставни програми и академски кадар. Во спротивно, матурантите со одлични средношколску постигања ќе се соочуваат со скепса во поглед на квалитетот на образованието со кој би се здобиле.

Исто така, потребно е поусогласено делување на универзитетите во поглед на користењето на резултатите од државната матура. Во моментот, иако една од целите за нејзино спроведување е 'избегнување на двојните испити на крајот на средното образование'²⁶, за дел од приватните универзитети државната матура не е дел од критериумите за упис²⁷. Иако ова е дозволено со Законот за високо образование, резултира со ризик за примање на послаби ученици кои имаат потешкотии при студирањето и влијаат на општото намалување на критериумите на факултетот.

4.1.5. Просечни постигнувања на дипломираните студенти

Поради недоволните податоци за просечните постигнувања на студентите не можат да се извлекуваат генерални заклучоци. Сепак, евидентно е дека УКИМ и УЈИЕ се релативно изедначени во поглед на генералниот успех на студентите, иако на првиот предничат студентите од правниот, а на вториот од факултетот за комуникациски науки. Дипломците од ФОН и УГД завршуваат со понизок просечен успех.

Табела 5.
Просечен успех на дипломираните студенти 2007/08

	Вкупно	Право	Економија	Информатика/ технички науки
УКИМ	8.04 ²⁸	8.22*	/	7,81 (ФЕИТ) 8.11 (ПМФ)
ЈИЕ	7.9	7.85	7.73	8.34
ФОН	7.6	7.6	/	/
УГД	7.4			

*Податокот е за 2006 година

²⁶Долг е патот до општество базирано на знаење: Македонското образование во светло на реперите и индикаторите за 'Образование и обука 2010' програма за работа на Европската комисија, С. Пецаковска и С. Лазаревска, ФИОМ, Скопје, 2009

²⁷Европски универзитет: http://www.eurm.edu.mk/index.php?option=com_content&view=article&id=8&Itemid=8&lang=mk (се полага само училишна матура); American University-Skopje: <http://www.uacs.edu.mk/applynow.htm>; International Balcan University: <http://www.ibu.edu.mk/sol/admission.htm>; Меѓународен универзитет во Струга, http://www.eust.edu.mk/МК/mk_tuition.html; New York University-Skopje: <http://www.nyus.edu.mk/undergraduate.aspx?id=24>, (сите веб страни се посетени на 29.07.2009)

²⁸Просекот е пресметан само врз основа на податоците добиени од Правниот факултет, ФЕИТ и ПМФ

Мора да се има во предвид дека овие податоци треба да се анализираат во релативни термини, бидејќи оцените зависат од критериумите кои секој од факултетите и професорите ги има поставено за постигнување на одредена оцена. Сепак, податоците имаат важност за надминување на стереотипот дека на приватните факултети се даваат само високи оценки.

4.1.6. Должина на студирање

Должината на студирање често е показател на комплексноста на студиите и на барањата кои се поставуваат пред студентите. Сепак, и системот на студирање игра значајна улога. Во периодот пред воведување на ЕКТС, само околу 20%²⁹ од студентите ги завршуваат студиите во рок, додека во последниве години тој процент се зголемува. На пример, во 2007 - 29% од студентите дипломираше во рок, а во 2008 тоа било случај со 36.6% од студентите. Евидентно е дека ЕКТ системот води кон намалување и изедначување на времетраењето на студирање. По неговото воведување на УКИМ значително се намалува процентот на студенти кои повторувале година, од 20-50% (во зависност од факултетот) во 2002 до 10-30% во 2006 година.

Табела 6.
Просечна должина на студирање

	Вкупно	Право	Економски	ФЕИТ	ПМФ	Машински	Технолошки	Архитектонски
УКИМ	5.9**		4.9 ^{30**}	4.2** 6.5***	6-7**	6.5**	6**	7.5**
УЈИЕ	/							
ФОН	4.5*	4.5*						
УГД	5.2**							

* 6 семестри / ** 8 семестри / *** 9 семестри

Поради фактот што на приватните универзитети ЕКТ системот е воведен од нивното основање, очекувано е времетраењето на студиите да биде пократко и процентот на повторување на години да биде релативно низок. Сепак, податоците прикажани во Табела 6 укажуваат дека речиси на сите факултети должината на студирање е околу 1-1.5 година подолга од редовното времетраење на студиите. Генерално, времетраењето е најдолго на УКИМ иако разликите се повоочливи на ниво на факултети со тоа што техничките и природно-математичките области по правило се карактеризираат со подолго време на студирање.

²⁹ Извештај за самоevaluацијата на Универзитетот Св. Кирил и Методиј во Скопје (за периодот 2002/03-2005/06), УКИМ, 2008

³⁰ <http://www.fileden.com/files/2007/5/29/1123754/My%20Documents/Ekonomski/prasanje28.gif> (посетено на 30.02.2009)

4.2. Субјективни/квалитативни индикатори

4.2.1. Доминантни методи на настава

Современите образовни текови подразбираат реализирање на настава во која ученикот/студентот е во центарот на наставниот процес, т.е. тој не е само 'примател' на наставниот материјал, туку учествува во неговата разработка, презентација и усвојување базирано на разбирање. Тоа подразбира постепено напуштање на традиционалните методи на ех-катедра предавање, во кое наставникот го креира и пренесува материјалот, додека од учениците се бара пасивно да го следат и потоа да го репродуцираат презентираниот. Водени од принципите на Болоњската Декларација, практиката на интерактивност во наставата декларативно е промовирана на ниво на сите универзитети. Сепак нејзината примена е нешто почеста од страна на наставниот кадар на приватните универзитети, иако разбирањето на суштинските принципи е сеуште во развој.

На јавните факултети интерактивната настава започнува поинтензивно да се имплементира по воведувањето на ЕКТС, пред 4-5 години. Нејзината реализацијата сеуште се одвива бавно поради веќе долгогодишно усвоените практики на класична настава од страна на наставниот кадар. За разлика од нив, на приватните факултети работата според ЕКТ системот е поувежбана, поради тоа што овој систем се развивал од самиот почеток на функционирање на универзитетот. Тој претставувал основа за креирање на наставните планови и програми што делумно се рефлектира во начинот на реализација на наставата.

Сепак, и покрај напорите за осовременување на методите на настава, разговорите со студентите укажуваат дека и на двата вида универзитети сеуште е доминантен класичниот начин на работа, преку теоретски ех-катедра предавања. Во случаи кога се практикува интерактивна настава, според искуствата на студентите (и од приватните и од јавните факултети) таа не е секогаш комплетно разбрана. Интерактивноста често се симплифицира преку форми како: презентација на напишана семинарска работа, предавање на дел од лекција од страна на студентите и сл., додека најважните аспекти, како: развивање на критичко мислење (преку дискусии, дебати, анализи на проблем/тема, истражувачки проекти), практична примена на теоретското знаење преку симулации и решавање на реални проблеми од областа се занемаруваат. Ова се рефлектира и во оценувањето, кое во најголема мера се базира на писмени задачи и тестови на знаење, со кои се проверува знаењето на ниво на репродукција.

И покрај сè, охрабрува фактот што и на двата типа универзитети постои одреден број кадри (најчесто помлади професори и асистенти) кои интерактивните методи ги применуваат на соодветен начин. Поголемиот број интервјуирани студенти ги посочија помладите професори/асистенти кои дел од образованието го минале во странство и имале лично искуство како студенти со интерактивна настава како посpremни во справување со современите наставни методи.

²⁶ Ss. Cyril and Methodius University EUA follow-up report, UKIM, 2008

4.2.2. Однос на студентите со наставниот кадар

■ Достапност

Една од главните разлики помеѓу двата вида универзитети е односот на студентите со наставниот кадар. Студентите од приватните универзитети се особено задоволни од односот со професорите и асистентите. Ова најмногу се однесува на универзитетите каде наставниот кадар има обврска да биде на факултетот во текот на целото работно време со цел да им бидат достапни на студентите. Задоволството на студентите не е ограничено само на достапноста на кадарот, туку првенствено на неговата отвореност за помош пред, па дури и во текот на испитот.

|| Овде професорот може и да ти помогне, потсети, разјасни за време на испитот.

Студент по Информатика на ФОН

На најстариот приватен универзитет - ЈИЕ, студентите иако генерално се задоволни од достапноста на кадарот, сепак дел од нив не можат во секое време да ги најдат на факултетот, па комуникацијата најчесто се одвива преку електронска пошта.

Покрај тоа, студентите од приватните универзитети се особено задоволни што имаат можност да ги евалуираат професорите и да го искажат своето мислење во поглед на нивниот однос и начин на работа. Сепак, дел од нив (од Бизнес администрација и Правен факултет на ЈИЕ) нагласија дека не очекуваат секогаш дека нивната евалуација ќе има значајни ефекти.

Студентите од УКИМ се делумно задоволни од достапноста на кадарот, што во голема мера зависи од факултетот од кој доаѓаат. Па така, додека студентите од ФЕИТ искажаа најголемо задоволство од достапноста на кадарот, оние од Педагошки, Правен и ПМФ се најнезадоволни. Сите се согласуваат дека има одреден број на професори и асистенти кои никогаш не се достапни, а за оваа ситуација не можат да се пожалат на повисоки инстанци на факултетот/универзитетот. Генералниот став е дека традиционалниот однос е сеуште доминантен, особено на факултетите каде групите се прилично големи; иако дел од кадарот е оценет како доста приемчив за студентите.

■ Превземање одговорност за (не)успесите на студентите

Постојат значајни разлики помеѓу кадарот на различните универзитети/факултети во поглед на нивниот став за одговорноста за не(успесите) на студентите. Конкретно, професорите на ФОН се изјаснија дека превземаат голема одговорност на себе доколку одреден студент постигнува неуспех во студирањето. Тие сметаат дека се тука за студентите и неуспехот на студентот воедно значи неуспех за професорот.

Јас секој неуспех на студентот го чувствувам како свој личен неуспех. Ние ги мотивираме и повеќе да учат и да не се откажуваат. Дури и мал интерес да има, може да ја научи материјата.

Професор од Економски факултет-ФОН

За разлика од нив, интервјуираните професори од ЈИЕ најчесто сметаат дека неуспехот на мал број студенти не може да биде показател на работата на професорот; сепак доколку тоа се случи кај поголем дел, може да биде индикација дека професорот е несоодветен. Дел од нив сметаат дека поради фактот што значаен дел од студентите се имаат запишано со доста слаби резултати од средно училиште, наставниот кадар не може да биде одговорен за нивното несовладување на материјата.

Најголем дел од интервјуираните наставници на УКИМ неуспесите на студентот по нивниот предмет ги сметаат за лична одговорност на студентот, особено доколку се работи за изолирани случаи кои не посетувале настава и/или не доаѓале на консултации.

Студентот е одговорен затоа што не се заинтересирал да ги отстрани пречките за совладување на материјалот (да доаѓа на консултации)

Професор од Правен факултет-УКИМ

Од анкетираниите на УКИМ, само наставниците на ПФСКО сметаат дека одговорноста е подеднакво распределена кај професорот/асистентот и студентот.

Се забележува дека односот е поавторитарен на УКИМ, каде повеќе се потенцира личната одговорност на студентот за своите академски постигнувања, додека улогата на наставникот е подистанцирана. Од друга страна, на приватните универзитети, каде студентите плаќаат повисоки школарини, се смета дека услугата за која се плаќа треба да вклучува и елемент на менторство, кој подразбира поддршка и водење на студентот низ процесот на учење.

4.2.3. Флексибилност на наставните програми

Поголемиот дел од студентите на приватните факултети сметаат дека им се дава слобода да искажат мислење во поглед на наставната програма и евентуално да предложат измени. Тоа се случило во неколку наврати каде програмата доживеала минимални измени. Сепак, неколку од студентите нагласија дека иако нивните предлози се бараат и начелно се сметаат за добредојдени, недостасува имплементација.

За разлика од нив, студентите од јавните факултети се многу порезервирани во поглед на нивните можности да иницираат и предизвикаат промени во наставните програми. Интересно, најголемиот број од нив не ни помислиле да предложат измени, бидејќи не веруваат дека тие би се прифатиле.

Немаат волја, ама нема ни никој право да им го каже тоа на професорите... Некој кој пишувал устав на СФРЈ ти предава, и ти не можеш да му кажеш - смени го твоето мислење и начинот на работа.

Студент на Правен факултет-УКИМ

Иако можноста за интервенција во наставата им се дава на студентите преку пристство на наставните совети, нивното присуство најчесто се користи за отворање на други погорливи теми (на пр. студентски стандард, услови за работа, незадоволство од кадарот). Во овој контекст, и во Извештајот за евалуација на УКИМ се потенцира дека³² студентите не биле доволно вклучени во развивање на нови студиски програми’.

³²SS. Cyril and Methodius University EUA Follow-up report, UKIM, 2008, p. 7

4.2.4. Критериуми на успешност

Една од главните причини поради која образованието на приватните универзитети се смета за помалку квалитетно се наводните пониски критериуми кои се поставуваат пред студентите за положување на испит и/или добивање на оцена. Овој индикатор, иако особено значаен не беше самостојно истражуван, поради неговата комплексност и проблематичноста да се добијат валидни резултати преку методот на интервју.

Имајќи предвид дека во најголемиот број наставни програми не се дефинирани стандардите за успешност и критериумите за одредена оцена, најсоодветен метод би била анализа на испитни прашања и одговорени тестови. Сепак, бидејќи испитните тестови не се јавно достапен материјал, нивната анализа во ова истражување изостана.

Податоците кои се прибрани врз база на субјективни сведоштва укажуваат дека еден дел од професорите кои предаваат и на јавните и на приватните универзитети изјавуваат дека ги модифицираат критериумите за успешност во зависност од универзитетот (и факултетот) на кој предаваат. Тоа понекогаш се должи на неформалните (т.е. 'непишани') критериуми кои ги наложува универзитетот, а понекогаш на личната проценка на кадарот дека на различните универзитети има студенти со различни предзнаења и поради тоа е се потребни поинакви критериуми при евалуација на постигнувањата. Овој став не се однесува само на разграничување помеѓу јавните и приватните универзитети, туку и помеѓу различни јавни и различни приватни универзитети.

Една професорка која предава и кај нас и на ФОН и УКИМ ни кажа дека најмногу бара знаење од студентите на УКИМ, потоа од нас, а најмалку од оние на ФОН.

Студент на ЈИЕ

Проблемот кој може да се јави, а го лоцираат некои од професорите е потенцијалното општо намалување на критериумите во високото образование, како резултат на борбата за придобивање и задржување на студенти.

Стандардите се многу спуштени. Наместо приватните факултети да овозможат поголема конкуренција, во Македонија доаѓа до обратна насока. Конкуренцијата ги спушти стандардите далеку под нивото присутно во западна Европа.³³

³³Изјава на професор Илија Ацевски (Институт за социологија - УКИМ) на Радио Слободна Европа, 20.06.2009; достапно на: <http://www.makdenes.org/content/article/1758440.html>

4.2.5. Можности за професионален развој на наставниот кадар

Имајќи предвид дека наставниот кадар кој континуирано професионално се дообразува претставува човечки капитал кој е особено значаен за квалитетот на наставата во соодветната институција, можностите за професионален развој беа земени како еден од критериумите за квалитет. Во овој аспект беа забележани разлики помеѓу универзитетите, воглавно во поглед на времето кое кадарот го има на располагање за професионален развој (особено за посети на семинари, конференции, спроведување на истражувања и сл.).

Конкретно, наставниот кадар на ФОН смета дека во моментот можностите за професионален развој на универзитетот се делумно ограничени поради фактот што од нив се бара постојано да бидат присутни на факултетот. Исто така, иако универзитетот вербално подржува професионален развој, вообичаено трошоците се на самиот кадар.

На другите факултети кадарот искажа делумно задоволство од можностите за професионален развој. Најголемите потешкотии ги лоцираат во недоволната финансиска поддршка од страна на универзитетот/факултетот, иако не се чувствуваат ограничени во поглед на отсуствување од факултетот.

Сепак, и оние универзитети кои имаат слобода за професионален развој не ја искористуваат секогаш. Па така, на проектите добиени во рамките на шестата и седмата рамковна програма (FP6 и FP7) доминираат факултетите на УКИМ (со 7 истражувачки проекти во FP7 и 22 во FP6, најчесто од областа на природните и техничките науки), со по 1 проект е застапен УКЛО, додека останатите универзитети не учествувале во програмата.³⁴ Треба да се има предвид дека поново формираните факултети/универзитети (приватни и јавни) во текот на претходните години беа фокусирани на екипирање со кадар и развивање на студиските области, при што истражувачките активности веројатно ги имаа ставено во заден план.³⁵ Сепак, добивањето на статус на квалитетна научна институција мора да вклучува и посветеност на научно-истражувачка дејност и вложување во развој на кадарот.

³⁴ Повеќе информации на: www.cordis.europa.eu/fp7

³⁵ Ова не се однесува на УЈИЕ кој во своите рамки има Истражувачки центар и континуирани фондови наменети за истражување

4.2.6. Можности за корупција

Проблемот на корупција во високото образование иако особено значаен е најтежок за истражување. Последното истражување спроведено во 2008 година укажува дека Македонија е четврторангирана во Источна Европа според индексот на корупција во високото образование. Конкретно, околу 30% од испитаниците се изјасниле дека им бил побаран поткуп, а половината од анкетираниите студенти на УКИМ одговориле дека биле принудени да купат учебник.³⁶

Генералниот став на студентите од различните универзитети е дека корупцијата е сеуште практика која е доминантна на јавните универзитети, додека на приватните се само-регулира преку високите плати на наставниот кадар.

На приватниот ќе платам еднаш-два пати во годината и знам дека тоа е се, а на јавниот доколку некој од професорите бара пари, ќе ми се собере уште повеќе.

Студент префрлен од јавен на приватен факултет

Ако се земе во предвид дека платите на наставниот кадар на јавните универзитети се барем два пати пониски од оние на јавните³⁷ реално е да се очекува дека таа средина е 'поплодна' за развивање на коруптивни практики. Од друга страна, ангажираноста со настава на кадарот на јавните универзитети, според тврдењата на студентите, е помала а истовремено слободата за предавање на други универзитети, надвор од матичниот, е поголема.³⁸ Овие 'поволности' би требало да претставуваат безбедносни мерки за ограничување на можностите за корупција, иако не се доволни за нејзино спречување. Од информациите пласирани преку медиумите, засега има само четири случаи на професори од јавни универзитети кои биле суспендирани и/или законски гонети заради коруптивни практики.

Сепак, додека не се направат компаративни истражувања на ниво на различните факултети/универзитети, тврдењата за повисоко ниво на корупција на јавните универзитети остануваат на ниво на претпоставки.³⁹

³⁶<http://www.vlada.mk/?q=node/3260> (посетено на 19.06.2009)

³⁷ Дали државните факултети ја губат битката со приватните високообразовни институции поради високите плати и модерните програми? Хонорарите на приватните факултети неодржливи за професорите, Утрински весник, 10.27.2005; Тројки ги контролираат професорските плати, Глобус, бр. 91, 13.01.2009

³⁸ Професорите без тегзи на приватните универзитети, Утрински весник, бр. 3048, 29.07.2009

³⁹ Факултети со празни раце?!, Дневник, 29.09.2006;

Проблемите во Прилеп бараат одговор, Дневник, 24.10.2006;

Во Штип притворени професор и лажен асистент за примање поткуп: Зелe 200 долари мито за деветка по одбрана, Вест, бр. 1311, 11.11.2004;

Професор од Техничкиот факултет во Битола обвинет за примање поткуп, МИА, 28.06.2007;

Професор на Педагошки факултет обвинет за примање поткуп, А1 вести, 20.04.2005

4.2.7. Подготвеност за пазарот на труд

Чувството на подготвеност за пазарот на труд покрај тоа што е поврзано со типот на универзитетот, во голема мера зависи и од студиската група. Па така, бидејќи на факултетите за бизнис/економија и на техничките науки има поголема ориентираност кон пракса, и во рамките на наставата и надвор од неа - студентите се чувствуваат поспособни за вклучување на пазарот на труд.

Сепак, генерално може да се заклучи дека студентите од јавните универзитети чувствуваат поголема резерва во поглед на нивното брзо и успешно вклучување на пазарот. Тоа најмногу се должи на фокусираноста кон теоретски знаења за време на студирањето, недостатокот од посети на компании/институции, предавања од експерти во областа и практична настава.

Од друга страна, додека студентите од поновите приватни факултети во најголем дел се чувствуваат спремни за брзо вклучување на пазарот на труд, дел од нив стравуваат од предрасудите кои сеуште постојат кон нивните дипломи и ниво на знаења. Универзитетите се обидуваат да ја надминат оваа ситуација преку воспоставување на партнерства со различни организации/институции кои се запознаваат со квалитетите на студентите уште во текот на студирањето што потоа ги олеснува можностите за вработување (види Студија на случај 4).

Покрај тоа, дел од приватните универзитети преку своите центри за кариера го следат професионалниот развој на своите студенти по дипломирањето, додека на јавните не можат да се добијат официјални информации за вработеноста на студентите по дипломирањето.⁴⁰ Тие сеуште немаат развиено систем за следење на студентите по дипломирањето и користење на податоците за прилагодување на наставниот процес со цел поголема вработливост на идните студенти.

⁴⁰ Податоците од ЈИЕ укажуваат на вработеност на околу 70% од дипломираните на универзитетот

Студија на случај 4:**На приватен факултет, заради потребата од диплома**

Сафет студира информатика на еден од поновите приватни универзитети во земјава. Иако уште пред да се запише работел во ИТ компанија, одлуката за запишување на факултетот ја донел по препорака на неговиот шеф кој сметал дека би било добро да се стекне со диплома од областа, а тоа би било полесно изводливо на приватен факултет. При својата одлука не ги земал во предвид државните универзитети затоа што слушал од пријатели дека односот на професорите е доста авторитарен, дека не им е многу важно како студентите напредуваат, дали ќе положат и сл. За разлика од тоа, на неговиот факултет смета дека се работи по добра, современа програма, на нови компјутери, во мали групи и најважно од се - професорите се секогаш достапни. Признава дека веројатно е полесно да се положи испит отколку на државните факултети. Дел од тоа смета дека се должи на пониските барања кои се поставуваат пред студентите, меѓутоа голем дел се должи на фактот што и самите професори постојано те мотивираат да учиш и многу им е важно да го положиш испитот.

Тој е доста задоволен од стручноста на кадарот и од практичната настава која ја нуди факултетот (голем број на проекти, секоја година задолжително 15 дена пракса во некоја компанија и.т.н.). Постојаните контакти со фирмите им овозможуваат да се претстават пред работодавците уште во текот на студирањето.

Почетната загриженост која ја чувствувал во врска со тоа како ќе му биде прифатена дипломата со текот на времето исчезнала бидејќи информатичките компании сега се веќе запознаени со студентите на факултетот, а и бездруго практиката е да се тестираат сите кандидати пред било кој да се прими, при што дипломата од конкретниот факултет има помало значење од конкретните знаења и вештини на студентот.

4.2.8. Степен на професионализација/експертиза на наставниот кадар

Квалитетот на наставниот кадар е предуслов за квалитетна настава, поради што во академската сфера започнува да се води битка за соодветен кадар кој би го подигнал или одржал нивото на квалитет на универзитетот. Преминувањето на кадар од јавните на приватните универзитети беше честа појава во текот на изминатите години, кога првите беа во фаза на формирање и етаблирање.

Со отпочнувањето со нови наставни програми, приватните универзитети се соочија со недостаток од кадар, најмногу поради практиката на оформување на факултет и развивање на наставна програма пред да се обезбеди доволен број на соодветни наставни кадри.⁴¹ Овие пропусти сеуште не се регулирани и надминати, поради што голем број од студентите на приватните факултети (особено оние кои посетуваат студии од посовремени области) сметаат дека дел од кадарот е приучен.

Ако ја гледаш програмата, таа е одлична, ама нема соодветен кадар за секој предмет. Мене новинар ми предава маркетинг комуникација, што нема никаква допирна точка.

Критиките кон стручноста на дел од наставниот кадар не изостануваат ни помеѓу студентите на јавните универзитети. Нивното незадоволство најмногу произлегува од фактот што голем дел од кадарот е примен на факултетот без било какво претходно практично искуство. Ова не само што резултира со нивна неможност да ги поврзат теоретската и практичната настава, туку влијае и на нивната сигурност како наставници и следствено реализацијата на квалитетна настава.

Имам чувство дека ми предаваат бубалици, дека имаат теориски знаења, а практично не се сретнале со проблематиката. По дипломирање веднаш добиле позиција на факултет.

Студент на УКИМ

Ставовите се различни, па така студент (од првата студија на случај) кој стекнал искуство и на двата вида универзитети смета дека стручноста на професорите е важна, но нема корист од експертите од областа доколку тие воопшто не држат предавања. Во тој случај, според него, подобро е барем да се слушаат предавања од помалку искусни професори кои редовно одржуваат предавања, што е случај на приватните универзитети.

Иако студентите нагласуваат дека значаен дел од кадарот е одлично подготвен и добро се справува со своите академски и наставни обврски, очигледно, критики постојат за дел од кадрите на двата типа универзитети.

⁴¹ Долг е патот до општество базирано на знаење: Македонското образование во светло на реперите и индикаторите за „Образование и обука 2010“ -Програма за работа на Европската комисија, ФИОМ, 2009, стр. 50; Приватните универзитети без соодветен кадар: Средношколци предаваат како професори, Време, бр. 1429, 24.07.2008

Како главни недостатоци се споменуваат: несоодветното образование, недоволните практични познавања и нередовното одржување на предавања. Очигледно дека ширењето на високото образование создава дефицит во поглед на наставниот кадар, кој влијае на намалување на квалитетот на наставата. Ова се рефлектира и на двата вида универзитети.

Практиката на развивање високи критериуми во поглед на квалификациите на наставниот кадар е недоволно развиена. Во моментот, три од петте Центри на одличност⁴²(определени според научните постигнувања) се дел од УКИМ, а две се во рамките на МАНУ, и сите се од областа на природните и техничките науки.

4.2.9. Контрола на квалитетот

Постојаната евалуација и контрола е неопходна за постигнување на стандардите на квалитет кон кои се стремат сите високообразовни институции. Покрај континуираните интерни евалуации, неопходни се и надворешни проценки на квалитетот од независни странски институции (најчесто EUA).

Додека јавните универзитети (особено УКИМ) редовно се подложуваат на екстерна евалуација⁴³, интерната евалуација не е континуирана, и нејзините ефекти речиси и да не се чувствуваат. Особено недостасуваат континуирани интерни евалуации во кои би биле вклучени сите студенти и би послужиле како процена и патоказ за работата на наставниот кадар. Друг значаен недостаток е и непостоењето на централен систем за анализа на податоци⁴⁴, што ја намалува можноста за стратешко планирање на активностите врз основа на анализа на реалната ситуација.

Наспроти тоа, приватните образовни институции од своето оформување го практикуваат системот на интегриран универзитет, каде сите релевантни податоци се обработуваат низ еден систем, што ја олеснува можноста за нивна анализа и планирање. Тие исто така се прилично агилни во спроведувањето контрола на квалитетот на наставниот кадар. Ваквите видови евалуација, во кои главниот збор го имат студентите, се спроведуваат секоја година и имаат влијание на понатамошната работа на кадарот. Сепак, неопходен е и поглед од страна на независни експерти кои би дале непристрасен суд за квалитетот на образованието. Досега, само УЈИЕ има побарано и добиено две екстерни евалуации од EUA.

⁴² Институтот за Хемија на ПМФ, Истражувачкиот центар за генетско инженерство и биотехнологија на МАНУ, Клиниката за нефрологија на Медицинскиот факултет, Истражувачкиот центар за енергија, информатика и материјали на МАНУ и Институтот за земјотресно инженерство на УКИМ

⁴³ УКИМ има побарано и добиено две екстерни евалуации од EUA, додека УКЛО една (податок од Виолета Атанасова - претставник на EUA, 22.04.2009)

⁴⁴ На некои универзитети е во фаза на оформување

4.2.10. Автономија

Автономијата на универзитетот, иако гарантирана со закон, не е еднакво почитувана кога станува збор за јавните и приватните универзитети. Истражувањето на ФИОМ за потенцијалот за добро управување во образованието укажува дека има голема разлика во ставовите на вработените на јавните и на приватните универзитети за почитувањето на автономијата во управувањето од државата. Додека според првите степенот на почитување на автономијата е доста висок (4,23-4,58, на скала 1-5), според вторите тој е релативно низок (2,44-3,08).

Овие ставови најмногу се однесуваат на степенот на почитување на финансиската автономија. Динамиката на планирањето на располагањето со средствата што ја прават установите и реализацијата честопати не соодветствуваат со динамиката на одобрување и трансфер на средствата од надлежните министерства, не само за јавните средства, туку и за средствата стекнати од сопствени приходи.

Во контекст на тоа, поранешниот ректор на УКИМ, Ѓорѓи Мартиновски заклучува дека:

...во практиката немаме целосна автономија во трошењето, дури ниту на сопствените средства. Со оглед на тоа дека постои трезорски систем и сопствените се третираат како буџетски средства и затоа сме должни да ги планираме. (...) Ако добиеме средства за проект, потребно е тие да се искористат во даден период. Ако тоа не сме го испланирале од причини што никогаш не се знае дали ќе има позитивен резултат од апликациите, и во случај да ги добиеме средствата, истите не можеме да ги користиме или ни претстои долга процедура за одобрување со непроценлива штета во однос на ефикасноста. (...) На тој начин, приватните универзитети добиваат предност и тоа е една од причините што странските инвеститори во последните години не одминуваат.⁴⁶

Ова не е случај со приватните високообразовни установи кои имаат целосна автономија во располагањето со средствата.⁴⁷

⁴⁵Анализа на потенцијалот за добро управување во образованието, ФИОМ, 2008, стр. 69

⁴⁶Интервју на Ѓорѓи Мартиновски, поранешен Ректор на УКИМ за Капитал, Вложувањето во науката и образованието се инвестиција за иднината, бр. 384, 28.03.2007

⁴⁷Анализа на потенцијалот за добро управување во образованието, ФИОМ, 2008, стр. 69

4.2.11. Студентите од приватни и јавни универзитети на пазарот на труд

Приватните универзитети уште од самото основање се соочија со оспорување на квалитетот од страна на веќе етаблираните јавни универзитети, но и пошироката јавност, особено бизнис заедницата. Со појавата на првите дипломци од приватните универзитети се појавија и огласи за работа во кои исклучиво се бараат студенти дипломирани на јавните факултети. Ова претставуваше интересен парадокс, особено поради фактот што една од основните карактеристики на приватните факултети/универзитети беше насоченоста кон практична настава и флексибилност на програмите во согласност со потребите на пазарот на труд.

Во последно време, дел од нив успеаа да 'испливаат' од морето на негирања и оспорувања, особено преку воспоставувањето на соработка со бизнисите. Сепак, иако перцепцијата на јавноста полека започнува да се менува, тие сеуште не се сметаат за вистинска контратежа на постарите јавни универзитети.

Иако во последниве 1-2 години не е забележана отворена дискриминација на студентите во поглед на универзитетот од кој доаѓаат⁴⁸, дел од работодавците сеуште се придржуваат кон ваквите стереотипни гледишта. Ова најмногу се однесува на сопствениците на големите компаниите, кои немаат директни искуства со вработените, а заклучоците ги донесуваат врз основа на непотполни информации. Тие сеуште ги сметаат дипломците од јавните универзитети за посигурен избор.⁴⁹

Претставниците на секторите за човекови ресурси кои беа интервјуирани имаат различни ставови и искуства во поглед на прилагодливоста и соодветноста на дипломците од приватните и јавните факултети. Иако најголемиот дел не прават разлика во зависност од факултетот/универзитетот од кој доаѓа потенцијалниот кандидат за работа, помал дел имаат преференции кон дипломци од одредени универзитети. Преференцијата во голем дел зависи од типот на индустријата и видот на работното место. Па така, претставници на дел од финансиските институции сметаат дека оние од приватните универзитети имаат повеќе практично искуство и полесно би се вклопиле во работата додека претставниците на ИТ индустријата ги преферираат дипломците од јавните универзитети поради нивните поосолидни теоретски познавања.

Сепак, најголемиот дел се согласуваат дека видот на универзитетот е од секундарна важност, додека примарно е потенцијалните кандидати да исполнуваат одредени критериуми кои повеќе се однесуваат на нивните лични карактеристики отколку на карактеристиките на универзитетот кој го завршиле. За таа цел, се поголем број компании прават тестирања на знаењето при селекција на идните вработени, а со тоа влијанието на дипломата се намалува.

⁴⁸ Не се објавуваат огласи во кои се наведува дека студентите од одредени универзитети не би требало да конкурираат

⁴⁹ Интервју со одговорен за ЧР во телекомуникациска компанија 17.09.2008 и Интервју со одговорен за ЧР во фармацевтска компанија 21.01.2009

ПРИВАТНИ НАСПРОТИ
ЈАВНИ УНИВЕРЗИТЕТИ

V

**КОЈА Е
РАЗЛИКАТА?**

V. Приватни наспроти државни факултети - Која е разликата?

Генерално, анализата покажа дека иако постои дискрепанца во поглед на одредени индикатори помеѓу различните типови на универзитети, во одредени аспекти има повеќе разлики помеѓу различни факултети/катедри на еден ист универзитет отколку помеѓу различните универзитети. Разликите се особено евидентни во случајот на УКИМ каде и покрај неодамна започнатата интеграција на универзитетот, индивидуалните факултети сеуште се прилично автономни во поглед на реализација на наставата и останатите активности.

Исто така, имајќи предвид дека УЈИЕ од 2008 година е јавно-приватен непрофитен универзитет неговите карактеристики во моментот се наоѓаат помеѓу оние на приватните и јавните универзитети, во поглед на висината на школарината, како и во поглед на преостанатите индикатори.

Истражувањето не ги опфати сите универзитети, поради што заклучоците не би требало да се генерализираат и се однесуваат само на универзитетите и факултетите кои беа вклучени во истражувањето. Целта е заклучоците да претставуваат иницијатива за понатамошно континуирано следење на темата - квалитет во високото образование. Во основа, позитивни и негативни аспекти можат да се забележат на двата вида универзитети (види SWOT анализа), што претставува добра основа за размена на успешни практики.

Јавните универзитети располагаат со поразвиени наставни програми и поголем број на стручен наставен кадар. Како и да е, бирократските процедури и потешкотиите при стапување во контакт со професорите се доста фрустрирачки за студентите. Односот студент-наставник е поавторитарен и одговорноста за академските постигнувања речиси секогаш се става на студентот, делумно и поради фактот што најголемиот дел од студентите се смета дека имаат солиден потенцијал за учење (ако се земат во предвид нивните средношколски постигања).

Општиот заклучок е дека јавните универзитети нудат добри теоретски знаења, додека развојот на практиката кај голем дел е запоставен, поради што студентите во најголем дел не се чувствуваат спремни за вклучување на пазарот на труд. Исто така, недостасува флексибилност во поглед на развој на нови наставни групи и програми, делумно поради недоволната автономија а делумно поради гломазноста на универзитетите и потешкотиите при интегрирање на поединечните факултети/катедри. Поради тоа, политиките за дисперзирање на студиите можат да резултираат со уште поголеми бирократски потешкотии во намерата за трансформирање во современи универзитетски центри.

Приватните универзитети нудат подобри технички услови, но редуцирани се во поглед на понудата на програми и предмети. Проблемот кај дел од нив е во развивањето на нови програми без комплетно подготвен кадар и материјали за учење. Повеќе се фокусираат на развивање на бизнис вештините на студентите и имаат тенденција на излегување надвор од академските рамки во 'реалниот свет'. Релативно брзо ги модифицираат наставните програми и планови, но тоа не резултира секогаш со квалитетна програма, честопати поради недостатокот на соодветен наставен кадар и редуцираното професионално усовршување на постоечкиот кадар.

Студентите се чувствуваат положални кон универзитетот, но истовремено и поограничени во изразувањето критики кон истиот.

На приватните факултети постои тенденција на мотивација на студентите за учење, преку воспоставување на менторски систем, кој подразбира наставникот да му биде достапен на студентот во секое време и да го насочува неговото учење. Иако постојат уверувања дека академските критериуми се пониски во споредба со јавните универзитети, општиот став е дека ако студентот има мотивација - има поголеми шанси да се стекне со соодветни знаења и компетенции. Сепак, треба да се работи на менување на практиките (или само перцепциите) дека критериумите се намалуваат со цел да им се овозможи поминување на послабите студенти (на пример на некои факултети присутноста на часови и пишувањето на семинарски се речиси сигурна карта за положување на испитот).

За жал, и двата типа универзитети сеуште не го применуваат комплетно концептот на 'настава центрирана околу ученикот' (Student-Centered Learning). Иако постојат зачетоци на ваков вид настава, традиционалните методи се сеуште доминантни кога станува збор за наставата, а уште повеќе во оценувањето.

Работодавците се помалку прават разлики во поглед на универзитетот од кој доаѓаат студентите. Големите компании редовно спроведуваат тестирања кои, според нив, не укажуваат на значајни разлики во постигнувањата од страна на студентите од различни универзитети. Иако голем дел од компаниите сеуште немале искуство со дипломците од приватните универзитети, во зависност од дејноста, едните или другите дипломци се сметаат како поспремни. Конкретно, дипломците на бизнис/економија од приватните универзитети се смета дека имаат поразвиени практични вештини, додека дипломците по информатика од јавните универзитети се сметаат за 'поупотреблив' кадар од страна на ИТ компаниите.

5.1 SWOT Анализа

Силни страни		Слаби страни	
Приватни	Јавни	Приватни	Јавни
<p>Понуда на интердисциплинарни наставни подрачја, кои се нови и дефицитарни на пазарот</p> <p>Тенденција за вработување на кадар кој завршил во странство</p> <p>Контакти со пазарот (Центри за кариера и сл.)</p> <p>Современи услови за студирање</p> <p>Насоченост кон практична настава (посети на институции, поврзување на студентите со компании за пракса)</p> <p>Организирање на голем број воннаставни активности (форуми, конференции, семинари) во рамките на универзитетот</p> <p>Наставниот кадар е лесно достапен и отворен за соработка со студентите</p> <p>Редуцирани можности за корупција</p> <p>Поедноставно бирократско функционирање</p> <p>Солидно функционирање на ЕКТС</p>	<p>Долггодишна традиција на високо образование</p> <p>Понуда на катедри/факултети кои ги нема на приватните универзитети (особено од природните и техничките науки)</p> <p>Понуда на поголем број (изборни) наставни предмети</p> <p>Развиена соработка со странски високообразовни институции</p> <p>Долггодишна научноистражувачка дејност</p> <p>Запишани студенти со соодветни предзнаења</p> <p>Голем интерес за студирање</p> <p>Достапна школарина за студентите во државната квота</p> <p>Развиени постдипломски (особено докторски) студии</p> <p>Постоење на т. н. Центри на одличност (кои се издвојуваат по академските и истражувачките постигнувања)</p>	<p>Недостаток од соодветен наставен кадар - дел од професорите се 'приучени'</p> <p>Преголема насоченост кон промоција на техничките и просторните услови наспроти академските</p> <p>Наставни програми превземени од други институции, недоразвиени или неприлагодени</p> <p>Доста тесно фокусирани наставни програми (специјалистички)</p> <p>Понекогаш од страна на јавноста се доживуваат како приватни компании</p> <p>Послаба понуда на изборни предмети</p> <p>Недоволно развиен систем на 'Student-Centered Learning'</p> <p>Мал број на програми од природните и техничките науки</p> <p>Недоволна фокусираност на научноистражувачка работа</p>	<p>Недоволна флексибилност на наставните програми</p> <p>Сеуште доминантен авторитарен однос на кадарот</p> <p>Релативно високи школарини за студентите кои не се во државната квота</p> <p>Слаба вклученост на студентите во научноистражувачката работа</p> <p>Нерамномерен интерес на студентите за различни студиски програми</p> <p>Недоволна достапност на наставниот и административниот кадар</p> <p>Недоволна вклученост на студентите во донесувањето одлуки</p> <p>Фокусираност на знаења, наспроти компетенции</p> <p>Непостоене или недоволна контрола на студентската пракса</p> <p>Недостаток на евиденција за успехот на студентите на пазарот на труд</p>

Можности		Закани	
Приватни	Јавни	Приватни	Јавни
Понатамошно развивање и продолбочување на соработката со пазарот на труд	Одржување на добриот углед на пазарот на труд	Недоверба во квалитетот од страна на пошироката јавност	Бавна прилагодливост кон условите на пазарот на труд
Флексибилност во поглед на можноста за прилагодување на наставните програми	Одржување на солидниот углед помеѓу странските високообразовни институции	Запишување на студенти со послаб средношколски успех (потенцијално - послаби предзнаења)	Одлив на студенти и кадар на приватни факултети
Можност за добивање на лиценци од странски универзитети	Давање на можност за студии на квалитетни студенти со неповолна социо-економска положба	Релативно високи школарини, некои бараат и дополнителни трошоци	Недоволна искористеност на наставничките потенцијали
Доволно средства за обезбедување на современи услови за студирање (збогатување на богата библиотеците, ИКТ опрема, странски предавачи)	Активирање на истражувачките потенцијали на кадарот	Недоволна доверба од страна на дел од претставниците на пазарот на труд во поглед на квалификациите на дипломците	Слаба автономија при одлучувањето -> финансиска нестабилност и слабо планирање
Се поголема елита на граѓани кои се подготвени да платат за високо образование	Отворање на позиции за нов млад наставен кадар	Сомневања за ниски критериуми во поглед на нивото на знаење на студентите	Голема оптовареност на студентите
Потенцијален наплив од студенти кои ги напуштаат јавните универзитети за да се запишат на приватен	Потврдување и зајакнување на истражувачките капацитети преку отворање на истражувачки центри	Недостаток на селекција на кандидатите при упис	Слаба соработливост на наставниот кадар со студентите
		Понекогаш се доживуваат како приватни компании, а не образовни институции	Сомневања за корупција
			Дисперзирани студии -> закана за квалитетот

ПРИВАТНИ НАСПРОТИ
ЈАВНИ УНИВЕРЗИТЕТИ

VI

**Како до
поквалитетно
високо
образование?**

VI. Како до поквалитетно високо образование?

Препораки за јавните универзитети

Имајќи во предвид дека една од главните забелешки на јавните универзитети е недоволната грижа за студентите - неопходно е **посветување на поголемо внимание на односот со студентите**, конкретно:

- Достапност за време на термините предвидени за консултации
- Обезбедување на студентите со електронски адреси на кадарот и воспоставување на пракса на комуникација преку e-mail
- Воспоставување на менторски однос и превземање поголема одговорност за напредокот на студентите. За постигнување на оваа цел неопходно е вработување на дополнителен наставен кадар на факултетите каде соодносот наставник-студент е неповолен.
- Поголемо учество на студентите при одлучување за аспектите како: методи на настава, теми во наставната програма, учебни помагала и сл.

Во поглед на достапноста на кадарот особено опасна може да биде политиката на **дисперзирани студии**, доколку не се води грижа за регрутирање на нов наставен кадар и обезбедување на соодветни услови за студирање (библиотеки, училници и сл.) на дисперзираните студии. Според тоа, за успешно реализирање на оваа политика е неопходно да се обезбеди **наставен кадар кој би бил постојано присутен во институцијата**, а не само еднаш неделно. Намалувањето на трошоците за студирање не смее да биде на штета на намалување на квалитетот на студиите.

Општиот впечаток е дека овие универзитети бавно се прилагодуваат на потребите на пазарот на труд, поради што неопходно е **континуирано следење на потребите на локалниот и глобалниот пазар и пофлексибилно реагирање на нив преку:**

- Зајакнување на контактите со пазарот на пример преку поголемо вклучување на практичари како предавачи, ангажирање во наоѓање и следење на студентската пракса, вклучување на практичарите при креирањето на наставните програми и сл.
- Континуирано следење на успехот на дипломираните студенти на пазарот на труд
- Воспоставување на пофлексибилни механизми за менување на наставните програми.

Неефикасната администрација е уште еден од факторите кои ги одвлекуваат студентите од студирање на јавен универзитет. Скорововедените системи на електронско водење на податоци не функционираат секаде, а на некои факултети функционираат со големи потешкотии. Неопходна е **соодветна обука на администрацијата за работа со новите системи**, а доколку е потребно - **вработување на дополнителен административен и технички кадар со цел достапност до студентите во секое време.**

Иако дел од факултетите спроведуваат евалуација која го опфаќа наставниот кадар и програми, таа честопати се сведува на формалност без реална употреба на резултатите за анализа на состојбата и соодветно реагирање за надминување на недостатоците.

Континуираната евалуација со која ќе бидат опфатени поголем број од студентите, наставниот кадар и администрацијата може да биде неисцрпен извор на информации за подобрување. Нејзиното реализирање не чини многу, а за да се намалат трошоците дел од студентите можат да се вклучат како истражувачи/помошници.

Препораки за приватните универзитети

Асоцијациите кои се јавуваат во јавноста за приватните универзитети се дека тие често ја поставуваат заработката пред образованието. Поради тоа, овие институции добиваат најмногу критики за квалитетот на знаењата и компетенциите со кои се стекнуваат нивните студенти. Со цел надминување на овие сомнежи, потребно е да превземат активности за:

- Подложување на екстерна евалуација (од надворешна независна институција) со цел добивање и/или потврдување на кредибилитетот како образовна институција
- Инвестирање во научно-истражувачка работа (особено од меѓународен карактер) со цел зајакнување на академските позиции на универзитетот
- Инвестирање во професионално доусовршување на постоечкиот наставен кадар
- Збогатување на наставниот кадар (на пр. со кадри кои се одлеале во странство, практичари и сл.)
- Збогатување на понудата на изборни предмети
- Редовни активности за привлекување на студенти со подобар средношколски успех (на пр. преку стипендии), и докажување на компетенциите на постоечките студенти (преку учество на натпревари, дебати и сл.)
- Стални вработувања на кадарот со цел идентификување со институцијата и посветување на студентите
- Внимателно планирање на растот на институцијата, со грижа за одржување на квалитетот

Препораки за институциите за евалуација и акредитација

- Обезбедување на високообразовните институции со воедначени системи за прибирање и обработка на податоците (т.е. индикаторите кои се користат за евалуација на квалитетот) со цел поефикасно спроведување на евалуацијата
- Поставување на стандарди на знаења и вештини за поединечни струки со цел попрецизно дефинирање на компетенциите на дипломците
- Поголем акцент на 'излезните' индикатори за евалуација (стекнати компетенции на дипломираните студенти, успех на пазарот на труд и сл.)
- Воспоставување на регионална агенција за рангирање на високообразовните институции (на ниво на Западен Балкан, Југоисточна Европа или сл.), со што би се поставиле јасни регионални стандарди за квалитет и би се поттикнал натпревар на пошироко регионално ниво.

Прилог 1

Правна рамка за основање на јавна и приватна високообразовна институција

Според Законот за високо образование⁵⁰, високообразовните установи можат да бидат јавни, приватно-јавни непрофитни установи и приватни (профитни или непрофитни) установи. Проектот за **основање** на јавна високообразовна институција го отпочнува Владата на РМ, додека проектот за основање на приватна институција го подготвува основачот (домашно и странско правно и приватно лице). Предвидено е приватната образовна институција да достави финансиска гаранција за основање како и финансиски план за одржливо ниво на финансирање во текот на наредните четири години.

Одлуката за **бројот на студенти** на јавните високообразовни институции ја донесува Владата на Република Македонија на предлог на јавен универзитет и по претходно мислење на Советот за развој и финансирање на високото образование. Бројот на студенти на приватната високообразовна институција на предлог на наставно-научниот совет, односно наставничкиот совет, донесува органот на управување на приватна високообразовна установа. Сепак, бројот на студентите не може да биде поголем од бројот утврден според капацитетот со решение за акредитација на високообразовната установа.

Откога ќе се исполнат условите да се избрани и вработени најмалку половината од **вкупниот број наставници** одделно за секоја студиска програма и ако се исполнети и другите услови утврдени со решението за акредитација, Министерот за образование донесува решение за почеток со работа на високообразовната установа.

Акредитацијата на Универзитетите ја врши Одборот за Акредитација.⁵¹ Во рамките на своите права и обврски Одборот: утврдува дали со проектот за основање на високообразовна установа и поднесената документација се исполнети условите за вршење на високообразовна дејност (како на пр. утврдено студиско и научно-истражувачко подрачје, обезбедени соодветни простории и опрема за остварување на високообразовна дејност, обезбеден потребен број лица кои ги исполнуваат условите утврдени за избор во наставно-научни, научни, наставни и соработнички звања и сл.); дали високообразовната установа ги исполнува условите за организирање на студии за нови студиски програми и го утврдува капацитетот за студирање на високообразовната установа; дава акредитација на студиски програми; води евиденција на високообразовните установи за кои одлучил да бидат акредитирани и за другите акредитации и сл..

⁵⁰

⁵¹ Закон за високото образование, Службен весник на Република Македонија, бр. 35/08, член 16
Повеќе информации за Одборот за акредитација на следниов линк: <http://www.board.edu.mk>

Контролен механизам на Одборот за акредитација е Агенцијата за евалуација, која започна да функционира во реформиран формат од 1 јануари 2009. Функцијата на Агенцијата е спроведување на континуирани длабински контроли на работата на високообразовните институции врз основа на извештаите на комисиите за самоевалуација и надворешна евалуација во поглед на квалитетот на образовната дејност, на академскиот кадар и наставните програми.

Доколку извршената евалуација укажува на слаби резултати, можно е и одземање на акредитацијата на институцијата, што досега не беше случај. Агенцијата ги користи прифатените постапки и стандарди и водичот (насоките) кои се применуваат од Европската асоцијација за евалуација во високото образование (European Association for Quality Assurance in Higher Education)⁵² и од други институции, организации и асоцијации кои ги воспоставуваат и применуваат европските стандарди и упатства за евалуација за вршење на надворешна евалуација.

Во поглед на финансирањето, јавните универзитети се првенствено финансирани од државата, иако им е дадена и можност за самофинансирање. Приватните пак функционираат преку самофинансирање (првенствено од школарините), иако е дадена законска можност за владино финансирање доколку се утврди дека 'има интерес за задоволување на јавни потреби во остварувањето на високообразовната дејност што ја вршат приватните високообразовни установи' (член 79). Исто така, на одреден број на студенти од приватните универзитети (одреден на државно ниво) им се дава можност да добијат стипендија или кредит од страна на МОН.

На крај, може да се заклучи дека иако приватните универзитети начелно имаат статус на независни институции, сепак постои одреден степен на 'државно' влијание врз нивното функционирање.

⁵² Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area, European Association for Quality Assurance in Higher Education, Helsinki, 2005 <http://www.ond.vlaanderen.be/hogeronderwijs/bologna/documents/Standards-and-Guidelines-for-QA.pdf> (посетено на 19.06.2009)

Прилог 2**Приватно наспроти јавно образование:
Компаративни искуства**

Приватното образование има дијаметрално различен статус во различни држави. Додека во земјите со Англо-Американска традиција приватното образование се смета за престижно и поквалитетно од она на државните универзитети, во пост-социјалистичките источноевропски држави на него сеуште се гледа со недоверба и сомневањата за квалитет се редовна појава. Приватното високообразование во овие држави започнува да се развива во деведесетите години, а во последните години доживува бум, особено во пост-социјалистичките држави (Табела 2.1, Табела 2.2).

Табела 2.1.
Студенти запишани во приватни високообразовни институции во
Централна и Источна Европа (процент од вкупно запишаните)

	1999	2000	2001	2002	2003
Албанија	0,0	0,0	0,0	0,2	0,7
Белорусија	14,9	13,0	14,0	17,3	/
Бугарија	11,5	11,5	12,6	13,4	14,3
Хрватска	1,4	1,4	2,3	2,7	/
Чешка	0,3	1,0	1,5	3,2	/
Естонија	25,2	25,2	22,0	20,3	21,5
Унгарија	14,1	14,3	14,0	14,2	/
Латвија	12,7	12,7	18,8	22,9	/
Литванија	1,4	...	2,4	4,5	/
Македонија	0,0	2,3	0,0	3,5	/
Молдавија	13,1	22,6	25,0	20,0	/
Полска	28,4	29,9	29,4	29,4	29,4
Романија	29,6	28,9	25,2	23,3	23,2
Русија	7,0	10,0	14,5	12,1	13,3
Словачка	...	0,7	0,7	0,4	/

Извор:
UNESCO-CEPES веб-страница и
'The Rising Role and Relevance of Private Higher Education in Europe' UNESCO-CEPES, 2007

Од земјите од централна и источна Европа, најмногу приватни високообразовни институции има во Ерменија, Полска, Чешка, Естонија, Романија и Руската федерација; додека најмалку во Албанија, Босна и Херцеговина и Словачка (Табела 2.2).

Табела 2.2.

Број на високообразовни институции во земјите на централна и источна Европа
(академска година 2004-2005)

Држава	Број на високообразовни институции				
	Јавни	%	Приватни	%	Вкупно
Албанија	11	85.0	4	15.0	15
Ерменија	18	20.0	72	80.0	90
Белорусија	43	78.0	12	22.0	55
Босна и Херцеговина	103	91.9	9	8.1	112
Бугарија	37	69.8	16	30.2	53
Хрватска	82	83.7	16	16.3	98
Чешка	27	40.3	40	59.7	67
Естонија	13	36.0	23	64.0	36
Унгарија	31	45.0	38	55.0	69
Латвија	36	64.3	20	35.7	56
Литванија	31	64.6	17	35.4	48
Молдавија	18	51.4	17	48.6	35
Полска	126	29.5	301	70.5	427
Романија	55	47.0	62	53.0	117
Руска федерација	662	61.8	409	38.2	1,071
Словачка	23	85.2	4	14.8	27
Словенија	63	67.0	31	33.0	94
Украина	749	78.8	202	21.2	951

Извор:

http://www.cepes.ro/information_services/statistics.htm

Од прегледот кој следува може да се забележи дека постојат квалитативни разлики помеѓу европските држави во поглед на политиките со кои се регулира високото образование. Тие делумно поизлегуваат и од перцепциите кои постојат во јавноста за квалитетот на приватните и јавните високообразовни институции, кои се движат од сериозни сомневања во квалитет на приватното образование, преку изедначување на приватното и јавно образование, до давање на предност на првото во одредени аспекти (практична работа, бизнис вештини, флексибилност кон потребите на пазарот).

Политичките промени во **Бугарија** од 1989 година имаат донесено поволни услови за основање на приватно високо образование, како одговор на растечката побарувачка за високо образование. Од овој период до денес перцепцијата на јавноста за приватните универзитети се има значајно подобро. Од перцепција на приватниот сектор како инфериорен на јавниот, со слаба регулација, акредитација и низок квалитет; бугарското општество се повеќе им дава шанси на приватните институции.

За оваа состојба делумно придонесува и системот на акредитација, според кој институцијата може да биде оценета со четири различни нивоа на акредитација, според кои се утврдува должината на акредитацијата (на пр. многу добра или добра оцена - акредитација за шест години; задоволителна - три години). Ова ги поттикнува институциите на континуирано подобрување.⁵³

Во **Германија** иако приватните високообразовни институции покриваат најголем дел од трошоците преку сопствени средства, голем дел од нив (кои имаат статус на непрофитни организации) се истовремено финансиски подржани и од државата.

Степенот на 'пазарно функционирање' (marketization) на високообразовниот сектор е ограничен со нивната обврска до одредена мера да користат кадар и простор обезбедени од јавниот сектор (на пр. државни службеници со договор на неполно работно време на приватните универзитети).⁵⁴

Приватното високо образование во **Австрија** е доста нова појава (од 1999), поради што аналитичарите сеуште не извлекуваат генерални заклучоци во врска со неговиот квалитет. Најевидентната разлика е во поглед на односот кон студентите. Додека на јавните универзитети се смета дека студентите треба да бидат индивидуалци кои немаат потреба од насочување и надгледување од страна на професорите, приватните универзитети се повеќе насочени кон англо-американската култура на учење, која е посензитивна кон потребите на студентите и вклучува одговорност за нивниот напредок. Политиките за добивање акредитација за приватен универзитет вклучуваат строги критериуми за регрутација на кадарот, при што освен академски квалификации се бараат и истражувачки капацитети. Имајќи ги предвид овие критериуми, честа е појавата професори од јавните универзитети истовремено да предаваат и на приватните, ситуација која се очекува да се промени со законските измени донесени во 2002, според кои нововработениот кадар не може да има статус на државни службеници, туку треба исклучиво да е вработен врз основа на приватен договор.⁵⁵

Во **Италија**, бројот на приватни високообразовни институции се нема променето во текот на последниве неколку декади. Законот донесен во 2000 на приватните институции кои се придржуваат на стандардите на јавните им доделува ист статус, како и државно финансирање. Поради тоа, приватните универзитети во поглед на формата (содржините кои се предаваат и квалитетот на кадарот) се прилично изедначени со јавните. Она по што се разликуваат се: подобро организирана настава, подобри технички услови, подобри можности за меѓународна соработка и сл.⁵⁶

⁵³ S. Slantcheva, Bulgaria, in *The Rising Role and Relevance of Private Higher Education in Europe*; P. J. Wells, J. Sadlak and L. Vlăsceanu (Eds); UNESCO-CEPES, 2007, p. 53-100

⁵⁴ A. Stannek, F. Ziegel, Germany, in *The Rising Role and Relevance of Private Higher Education in Europe*; P. J. Wells, J. Sadlak and L. Vlăsceanu (Eds); UNESCO-CEPES, 2007, p. 131-212

⁵⁵ H. Pechar, E. Firioli, J. Thomas, Austria, in *The Rising Role and Relevance of Private Higher Education in Europe*; P. J. Wells, J. Sadlak and L. Vlăsceanu (Eds); UNESCO-CEPES, 2007, p. 33-62

⁵⁶ P. Trivellato, Italy, in *The Rising Role and Relevance of Private Higher Education in Europe*; P. J. Wells, J. Sadlak and L. Vlăsceanu (Eds); UNESCO-CEPES, 2007, p. 213-256

Квалитетот на приватното високо образование во **Романија** е многу варијабилен, што резултира со висок степен на недоверба кон овие институции. Иако процесот на акредитација има доведено до затворање на голем дел приватни високообразовни институции, сеуште повеќето од половината од приватните институции кои функционираат не се акредитирани. Приватното високо образование сеуште се перцепира како ориентирано кон профит, помалку квалитетно и атрактивно само за студентите со пониски способности, поради што се повеќе го губи својот углед на пазарот на труд.⁵⁷

Во **Русија** најголемиот дел од приватните високообразовни институции се претприменички насочени и ориентирани кон пазарот. Сепак, неколку институции кои се поддржани од меѓународни фондации и странски универзитети имаат завземено улога на елитни академски центри (најмногу од областа на економијата), преку вработувањето на странски професори, спроведување на настава на англиски јазик и западен стил на настава. Оние институции кои се издвојуваат со иновативноста во наставата и одличните резултати на студентите е можно да добијат и финансиска поддршка од страна на државата. Иако не постојат сериозни истражувања за прифатеноста на дипломците од приватните универзитети на пазарот на труд, тврдењата се дека 80-90% од нив се вработуваат, за што се потпомогнати од центрите за кариера.⁵⁸

⁵⁷ Lumina Nicolescu, Private versus Public in Romania: Consequences for the market (available at: http://www.bc.edu/bc_org/avp/soe/cihe/newsletter/News39/text007.htm)

⁵⁸ D. Supstin, The Russian Federation, in *The Rising Role and Relevance of Private Higher Education in Europe*; P. J. Wells, J. Sadlak and L. Vlăsceanu (Eds); UNESCO-CEPES, 2007, p. 399-428

