

# PARTNERS FOR CHANGE

---

Секторски совети за вештини во  
Велика Британија и вештини од  
светска класа



**Размислувај глобално!**

**„Образовните системи со светски квалитет се значјани за владите со цел осигурување долготраен економски успех.“**

**ОЕСР (Организација за економска соработка и развој)  
Извештај за *Образование на дофат 2010.***

# Позадина

## Позадина:

- прегледот на вештини на Лич (2006)
- визија и амбиција на Вештини и вработливост со светски квалитет
- водство и влијание на работодавачот

## Цел:

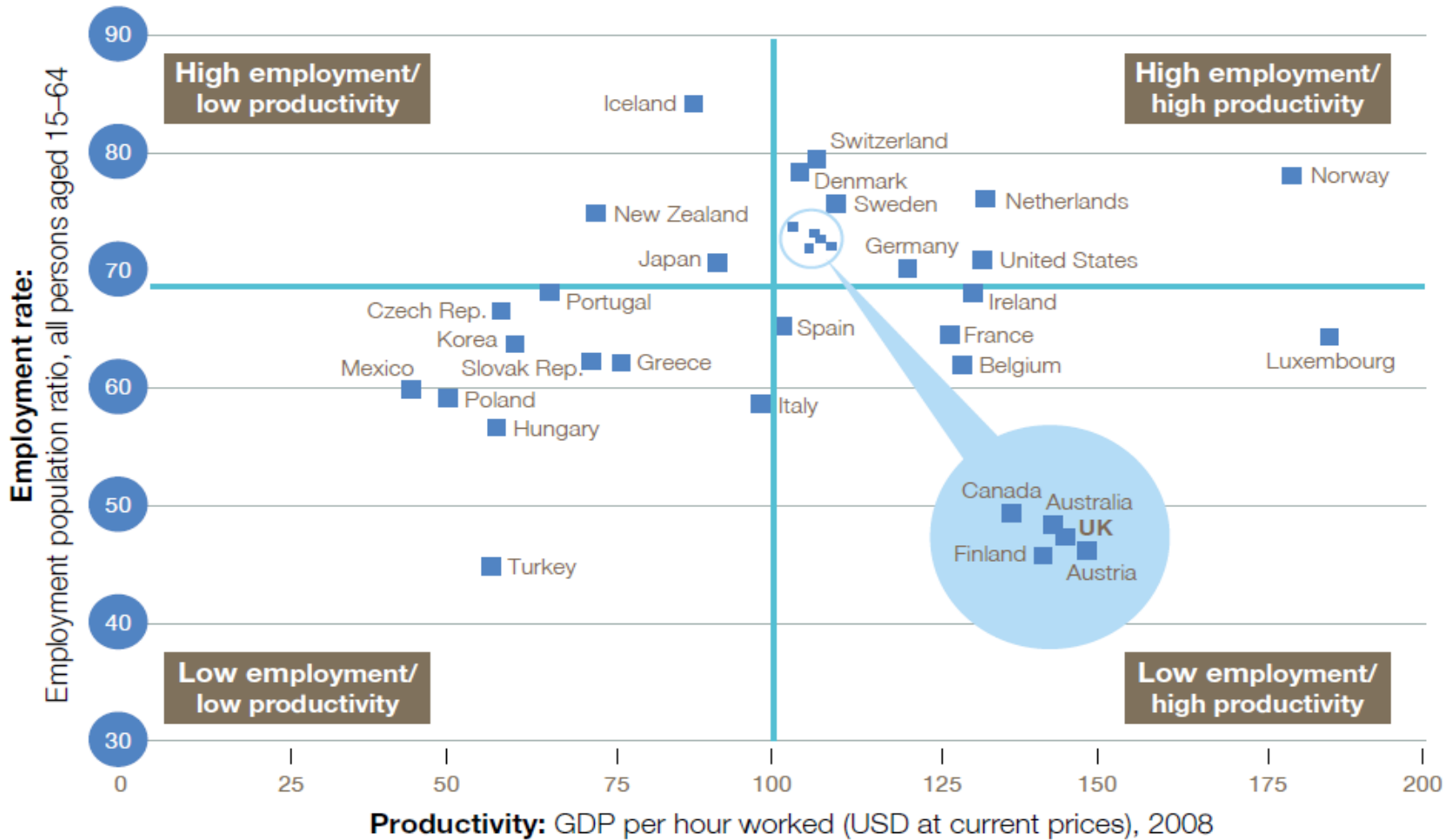
- да се зајакне гласот на работодавачот, да се обезбеди одлично водство и влијание и да се достигне најдоброто од системите за вработување и вештини

# Вештините во Велика Британија денес и утре – домашната положба

	2008		2020 амбиција		Предвиден успех	
	%	Број	%	Број	%	Број
Ниво 4+	31	11,179	40	15,717	42	16,399
Ниво 3	20	7,082	28	11,002	19	7,599
Ниво 2	20	7,201	22	8,644	20	7,723
Под ниво 2	17	6,130	6	2,358	14	5,428
Без квалификации	12	4,083	4	1,572	5	2,144

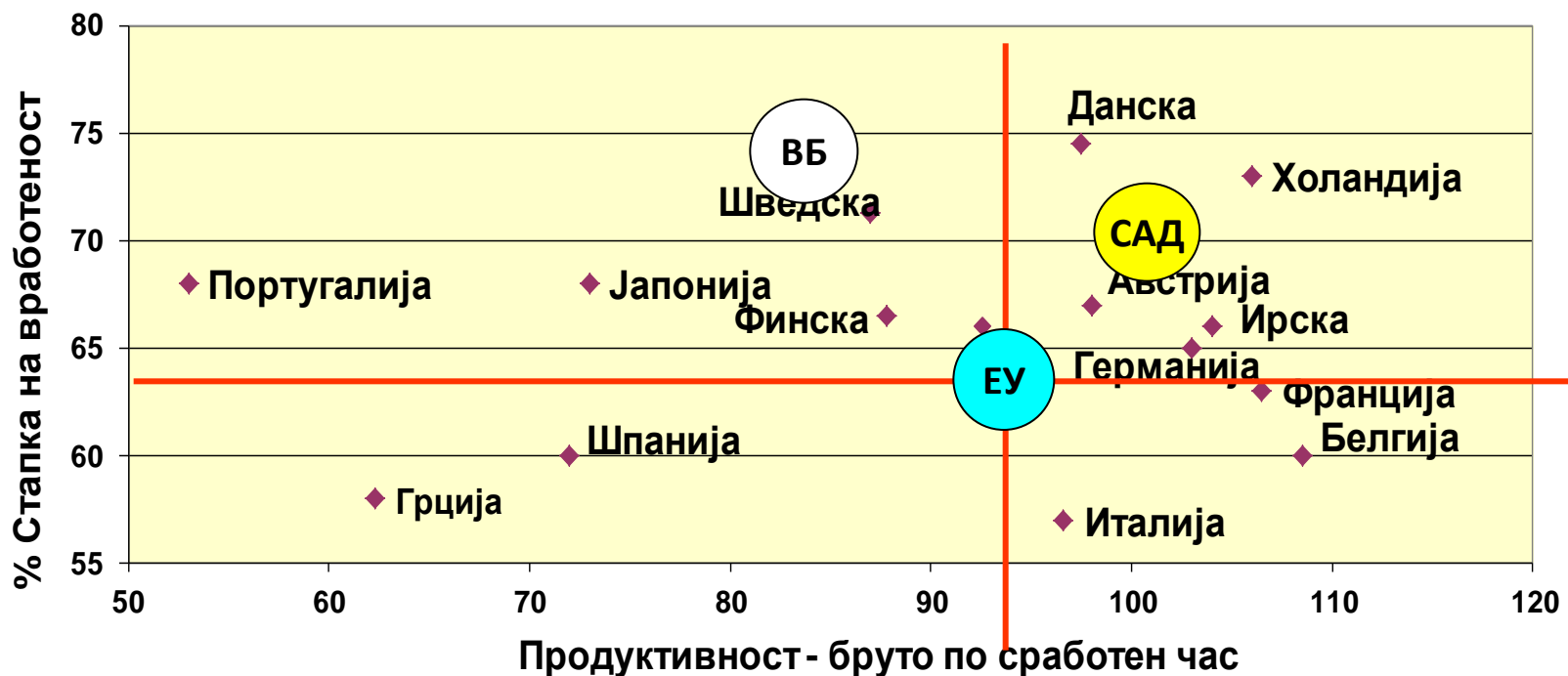
44% зголемување во последните 10 години

# Продуктивности и вработување – меѓунариден преглед



# Работни места и продуктивност во Велика Британија: Меѓународен предизвик...

- Просперитетот зависи од работните места и продуктивноста – обете зависат од вештините



# Амбиција за вештини

- **95% од возрасните да имаат функционална писменост и математичка писменост;**
- **повеќе од 90% од населението да е квалификувано за Ниво 2;**
- **да се премести балансот на вештините од средно ниво, од Ниво 2 на Ниво 3;**
- **вештини од повисоко ниво со светски квалитет, повеќе од 40% од возрасното население да е квалификувано за Ниво 4 и погоре.**

# Што е она што е непознато

- Влијанието од продолжената рецесија на студентските аспирации (апликации)
- Незаситлив апетит за „дипломски“ културен капитал
- Неодолив подем на „експертската“ класа
- Неодржлив систем на финансирање
- Глобални предивици на западната хегемонија во високото образование



# Комисија за вработување и вештини во Велика Британија : Стратегиско советодавно тело

## Клучни улоги:

- „Мислење за тоа како услугите за вработување и вештините можат да се подобрат со цел задржување на персоналот, напредување и продуктивност.“
- „Оценува колку Велика Британија напреднала во насока на станување светски лидер во вработување и вештини до 2020 година.“
- „ Дава информации во врска со стратегиско развивање на политики, анализи и размена на добри практики кои ќе бидат двигател и ќе го обликуваат системот за вештините и вработувањето.“
- „Финасира и управува со работата на Советите за секторски вештини.“

Дава извештај на: Одделот за бизнис иновација и вештини

# За Комисијата за вработување и вештини на Велика Британија (КВВВБ)

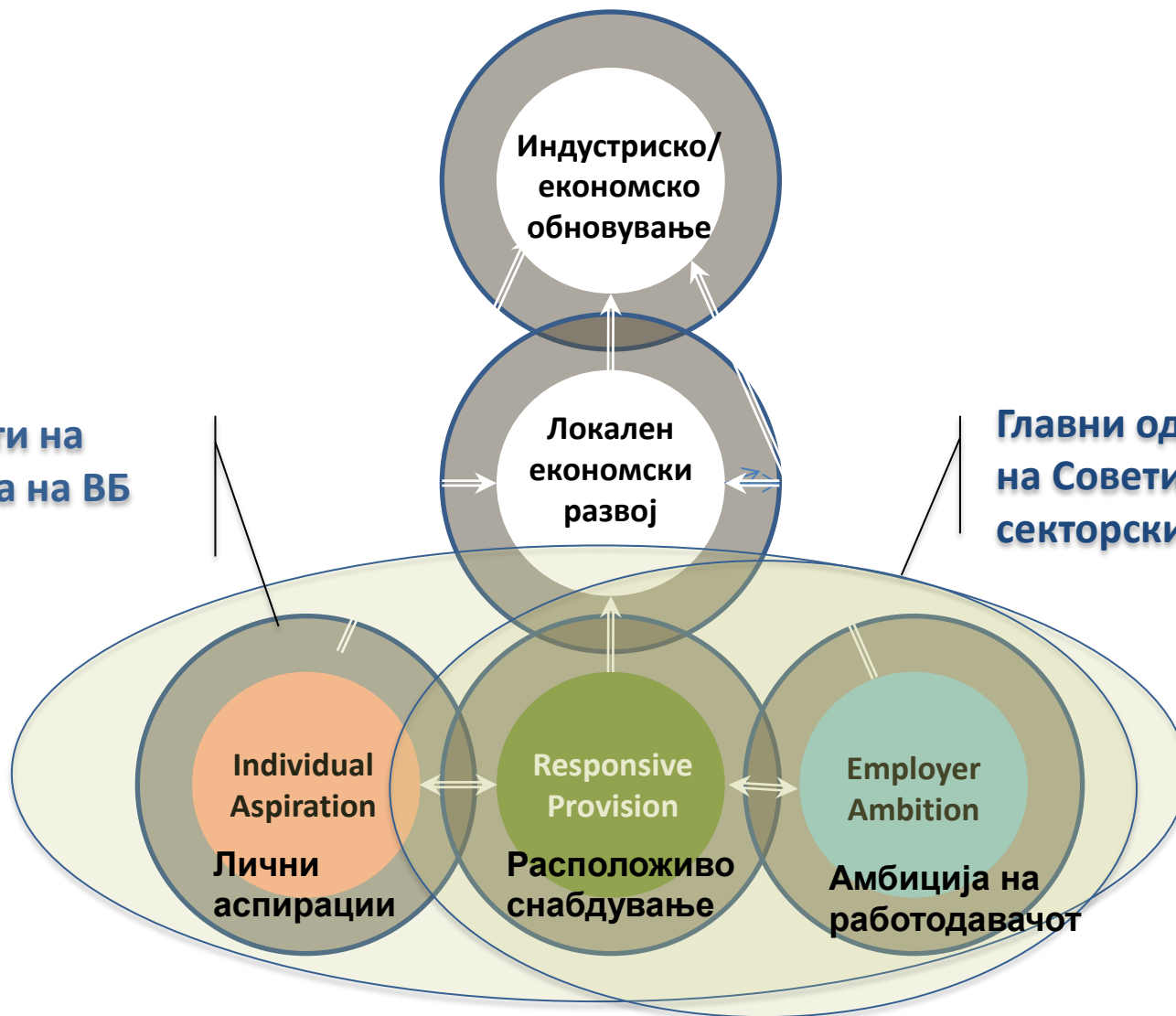
КВВВБ работи со индустријата и владата со цел постигнување подобри резултати при вработувањето и напредувањето на работните места, но и за тоа како бизнисите напредуваат преку вештините и талентот кои ги поседуваат нивните вработени.

Приоритетите за 2014 до 2015 година се::

- да се создадат повеќе можности за сите млади да се вработат и напредуваат на работното место;
- да се подобрат вештините, продуктивноста и напредувањето на тие работни места;
- да се изградат посилни стручни насоки кон вештини од повисоки нивоа и работни места.

# Пет приоритети за вештини и работни места со светски квалитет

Приоритети на  
комисијата на ВБ  
2013-20



Главни одговорности  
на Советите за  
секторски вештини

## Главни одлики на успешни стручни системи основани на моделот на Велика Британија

- Функционална Национална рамка за квалификации
- Индустријата ги поддржува сите стручни квалификации
- Систем за обезбедување на квалитет базиран на самооценување, надворешна инспекција и фокусирање на постојано напредување
- Колеџите се автономни корпоративни тела кои имаат врски со работодавачите
- Учењето се спроведува во вистински или симулирани работни места
- Стручни квалификации: основани на единици и кредити
- Финансирање на образованието и обуката кои се поврзани со квалитет и резултати

# Систем основан на способности

Истражување на пазарот на трудот

↓  
Стратегија за обука и квалификации

↓  
Развивање стандарди на занимање

↓  
Развивање квалификации и оценување

↓  
Развивање наставни програми

↓  
Развивање материјали за учење и настава

Во партнерство  
со  
работодавачите

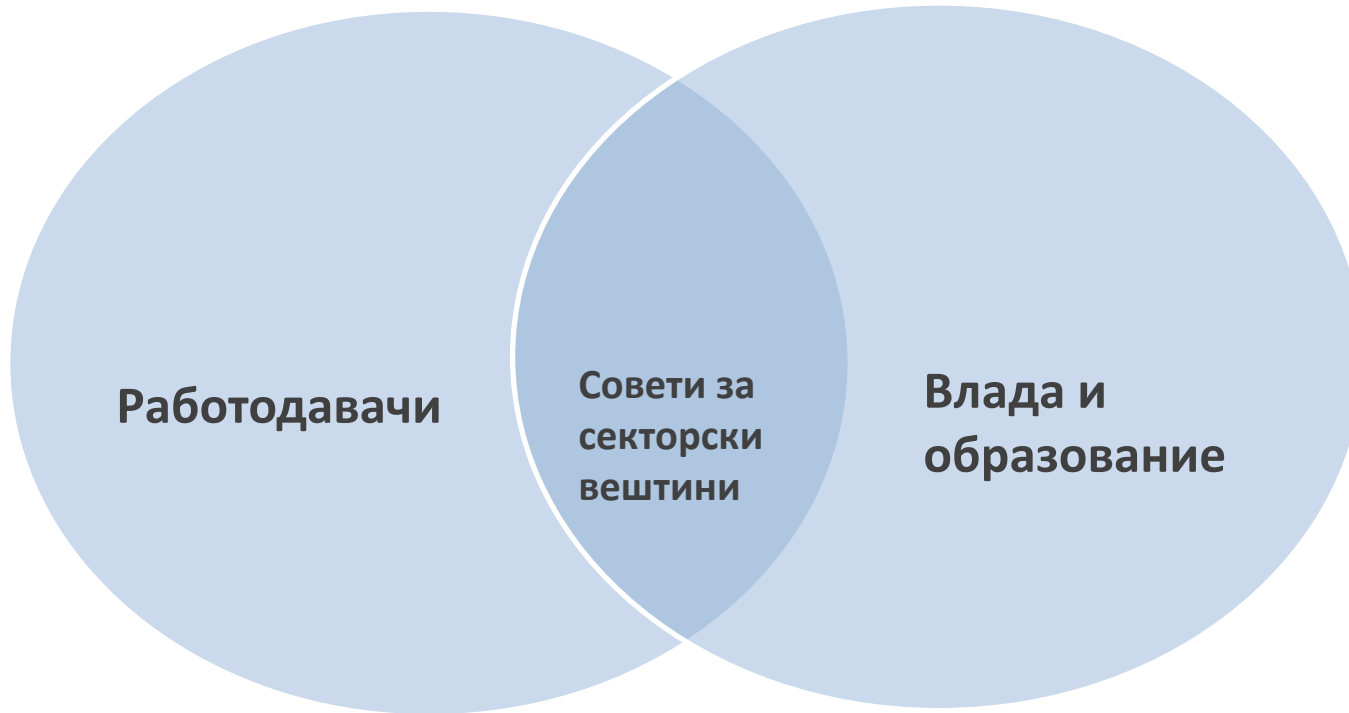
# Профил на Совети за секторски вештини

Независни тела широм Велика Британија кои се водени од индустријата, со Одбори составени од работодавачи (и синдикати) во секторот кон целат кон:

- подобрување на продуктивноста, бизнисот и изведбата на јавната услуга;
- подобрување на оние кои нудат учење преку стажирање, високо образование и национални стандарди за занимања;
- намалување на недостатоците на вештини и на работната сила;
- зголемување на можностите за подобрување на вештините и придонесот на целата работна сила на секторот;

# Influencing Education & Skills

Влијание врз образованието и вештините



„Власништво на врската помеѓу владата и образованието од една страна, како и индустријата и работната сила од друга страна.“

# Совети за секторски вештини – власништво!

- Големи работодавачи
- Мали и средни работодавачи
- Професионални тела
- Трговски здруженија
- Синдикати

**ИНДУСТРИЈА**



## Зошто Совети за секторски вештини?

Да преземат одговорност за:

- да влијаат на побарувачката и понудата на обуки
- зголемување на вклученоста на работодавачите и инвестирањето во обуки
- зголемување на учењето на работните места
- реформирање и одобрување на квалификации за работодавачи
- одобрување на стручни квалификации за финансирање

## Што сакаме да постигнеме?

- Образование водено од работодавачи
- Работни места со подобри перформанси
- Центри за учење и развивање
- Подигање на стандардите за обуки
- Подобро потрошени пари на работодавачите
- Обучување на сите делови од индустријата
- Силни врски во заедницата
- Флексибилни обуки

# Развојниот циклус на вештините



# Стратегија за секторски квалификации

- употреба на истражувања со цел одредување на проблемите на работодавачите поврзани со вештини и обуки
- употреба на Стратегијата за секторски квалификации за да се даде јасна изјава за:
  - кои вештини и квалификации се бараат во индустријата
  - Кои се моменталните квалификации кои ги исполнуваат тие барања
  - намерата да се воспостават оние квалификации кои треба да ги исполнат барањата на секторот

## Национални стандарди на занимање

- Ја создаваат основата за сите стручни квалификации
- Опишуваат добри практики во одредена област на работење
- Даваат изјава за работна способност
- Им даваат алатка на работодавачите за управување со работната сила и контрола на квалитетот
- Нудат рамка за обуки и развој

# Стажирање

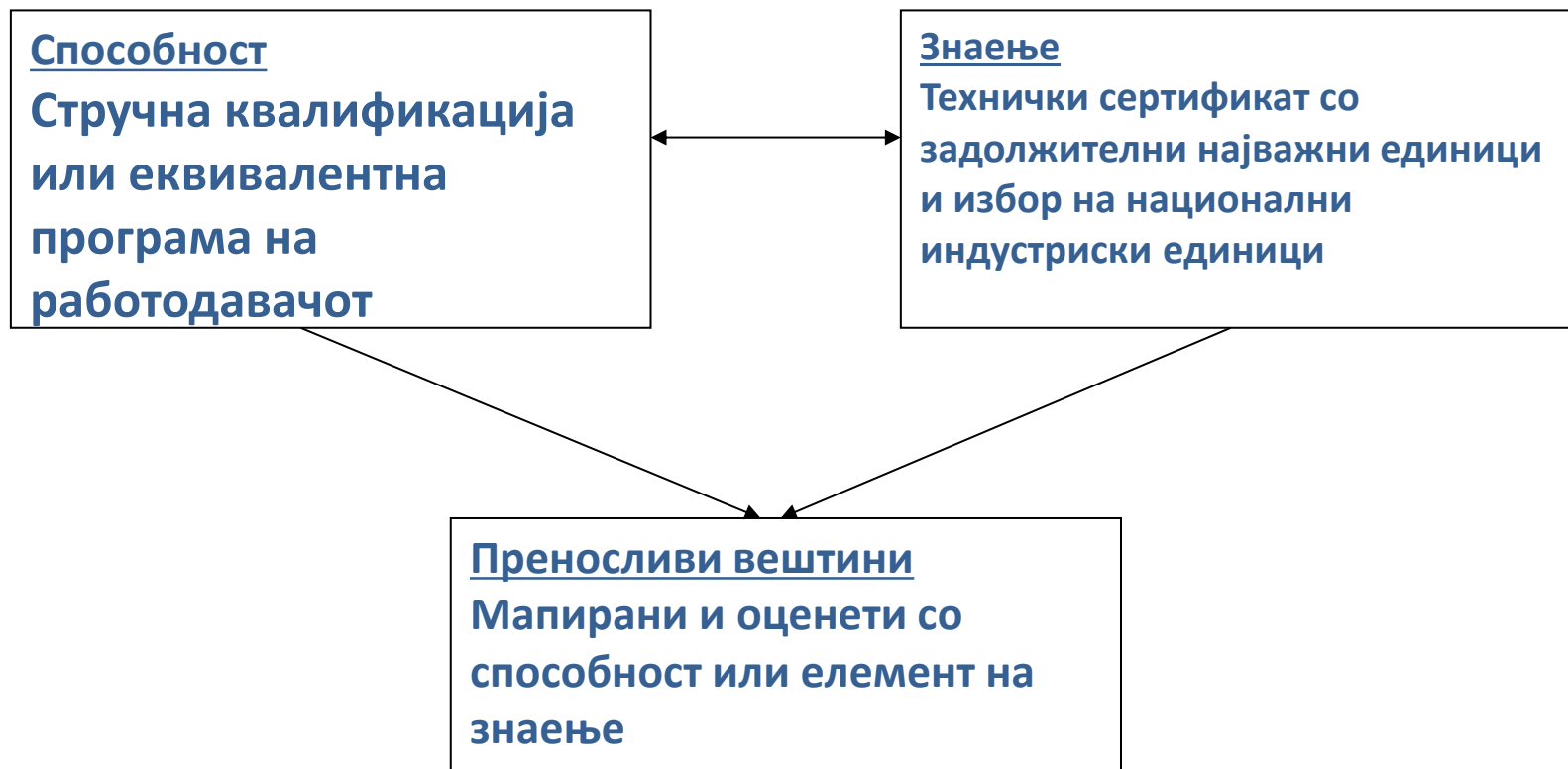
Стажирањата се програми за учење кои вклучуваат

- Компетентност на работното место;
- Знаење и;
- Пренослив развој за работа и за работно место.

*Според тоа, побарувачката доаѓа од работодавачите.*

Стажантите се вработуваат за да можат да завршат – затоа работодавачот е интегрален дел од развивањето вештини.

# Модел на стажирање

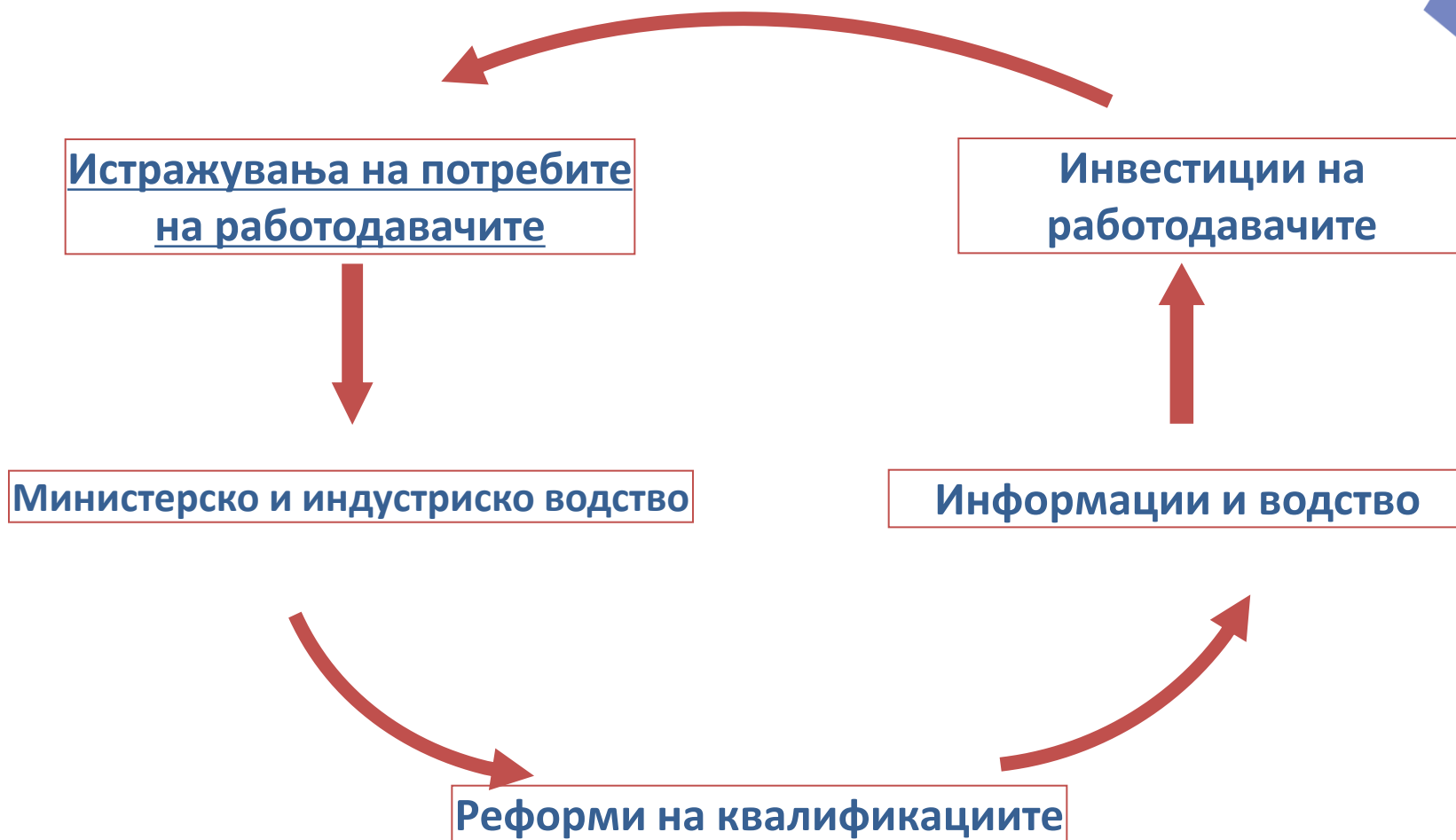


# Придобивки од стажирањето

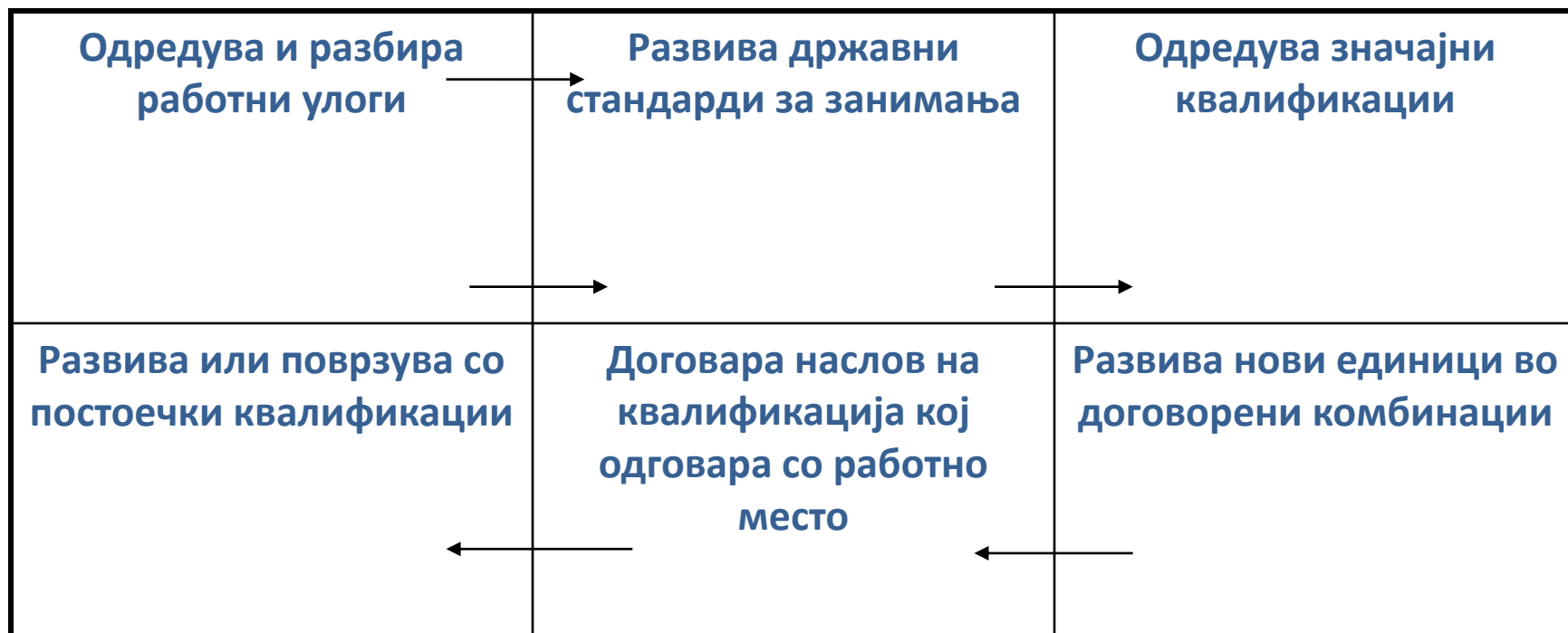
- Влез во секторот
- Развивање вештини за секторот
- Развивање на работната сила
- Платена и стручна рута
- Структурирана и акредитирана обука
- Рута одобрена од индустријата



# Национална стратегија за вештини



# Стратегија за секторски квалификации



# Панели на работодавачи

- помагаат во надгледувањето на истражувањата и политиките
- осигуруваат дека националните стандарди за занимања ги отсликуваат способностите на работните улоги
- осигуруваат разивање на сеопфатни рамки за квалификации
- го надгледуваат почетното воведување на стратегијата за учење на работното место

# Национални академии за вештини



# Истражувања и информации од пазарот на трудот

Истражувања кои ги поддржуваат и стратегиската и оперативната работа на Советите за секторски вештини и осигуруваат дека одлуките се водени од работодавачите.

- Вработување
- Работна сила
- Продуктивност
- Односи со работодавачите
- Обуки
- Трендови



# Финансирање на Советите за секторски вештини

До 2012

- Сеопфатен систем на финансирање преку владини грантови

Од 2012 –

- Нудење услуги на владата
- Нудење производи и услуги на индустријата
- Овозможување на нови Индустриски партнерства

# Фактори кои влијаат на успехот на Советите за секторски вештини (ССВ):

## Лекции научени од историјата и повторното лиценцирање

1. Број на сектори – не постои точен број!
  - треба да се балансира фокусот и комплексноста
2. Скалата има значење, но дозволете им на работодавачите да ги одредат своите „границы“.
  - секој ССВ на Велика Британија е претставник на повеќе од 2% од работната сила
3. Неопходно е да има силни и посветени одбори на работодавачи.
  - со вистинска власт која ќе ја обликува и движи изведбата
4. Ефективно извршно водство – Претседател и извршен директор.
  - најголем фактор за успех или неуспех
5. Мора да има кофинасирање од индустријата.
  - кој го вреднува она што не го плаќа? Но како, каде и колку?
6. Вградување силен фокус и поддржување на иновативноста.
  - доколку продолжите да го правите тоа што секогаш сте го правеле...
7. Јасно дефинирање на успех; дајте им време и простор за работа.

# Лекции научени од Велика Британија

- Во споредба со слични модели во другите земји во светот, во ССВ во Велика Британија се случале поголеми јавни инвестиции – сега опстојуваат со моделот на подеднакво финансирање - половина од средствата доаѓаат од јавни инвестиции, а другата половина од работодавачи.
- Земјите кои сакаат да создадат слични модели треба да размислат за управувањето, водството, финансирањето и оперативноста на секторските организации.
- Во Велика Британија, поголемиот дел на ССВ се формално независни од државата, односно се водени од работодавачите.
- Сепак, тие се финансираат и регулираат од страна на државни тела (Комисијата за вработување и вештини на Велика Британија) која директно дава отчет на министрите.



---

# Предизвици за вас

- Што треба да направиме за да ги развиеме инфраструктурата и односите?
- Која е потребата во оваа земја?
- Кои од активностите на Советите за секторски вештини би имале влијание тука?
- Како може да се применат овие модели – ресурси и временски рамки?
- Кои се бариерите во врска со формирањето и успехот?



**Прашања?**

**Ви благодарам!**