



Република Северна Македонија

ИНСПЕКЦИСКИ СОВЕТ



СТРАТЕГИЈА
ЗА СТРУЧНО УСОВРШУВАЊЕ И ОБУКИ НА
ИНСПЕКТОРИТЕ ВО ИНСПЕКЦИСКИТЕ СЛУЖБИ
2020 – 2024 ГОДИНА

ДЕКЕМВРИ 2019

*Инспекцискиот совет на 150-та седница,
одржана на 18.12.2019 година, донесе
Стратегија за стручно усовршување и
обуки на инспекторите во инспекциските
служби 2020 – 2024 година, со Акциски план*

ПРОЕКТ НА УСАИД ЗА МОДЕРНИЗАЦИЈА НА ИНСПЕКЦИСКИТЕ СЛУЖБИ

СТРАТЕГИЈА ЗА СТРУЧНО УСОВРШУВАЊЕ И ОБУКИ НА ИНСПЕКТОРИТЕ ВО ИНСПЕКЦИСКИТЕ СЛУЖБИ 2020 – 2024 ГОДИНА

Подготвено за Агенцијата на САД за меѓународен развој (УСАИД)

УСАИД Договор број: AID 165-A-16-00004

Проект за модернизација на инспекциските служби (МИА)

Спроведен од: Центар за развојни политики ИДЕАС ДеПо Скопје

1000 Скопје, Северна Македонија

Подготвено од:

Маргарита Иванова, надворешен консултант

Прегледано и одобрено од:

м-р Александар Шахов, Директор на Проектот на УСАИД за Модернизација на инспекциските служби

м-р Розалија Карчицка Василевска, Заменик директор и лидер на компонента за обуки на Проектот на УСАИД за Модернизација на инспекциските служби

ИЗЈАВА ЗА ОДГОВОРНОСТ

Оваа публикација е подготвена при имплементација на Проектот на УСАИД за Модернизација на инспекциските служби за потребите на Агенцијата на САД за меѓународен развој (УСАИД). Ставовите на авторите искажани во оваа публикација не ги одразуваат ставовите на Агенцијата на САД за меѓународен развој (УСАИД) или Владата на САД

Содржина

ПРЕДГОВОР.....	iii
ЛИСТА НА КРАТЕНКИ.....	iv
ВОВЕД.....	1
МЕТОДОЛОГИЈА.....	3
Подготвителен дел.....	3
Стратешки дел.....	3
Оперативен дел.....	3
АНАЛИЗА НА СЕГАШНАТА СОСТОЈБА.....	5
Сегашна состојба со обуките на инспекторите.....	5
Анализа за потребите од обуки.....	6
Улогата на Инспекцискиот совет.....	6
SWOT Анализа.....	8
Анализа на заинтересираните страни.....	8
СТРАТЕШКА РАМКА.....	12
Визија.....	12
Мисија.....	12
Принципи и вредности.....	12
Основни предуслови и претпоставки за спроведување на Стратегијата.....	13
Целни групи.....	13
СТРАТЕШКИ ПРИОРИТЕТИ И ЦЕЛИ.....	14
Стратешка приоритетна цел 1 – Создавање институционален капацитет за спроведување на Стратегијата, преку формирање на стручен, професионален и ефикасен Сектор за обуки и лиценци во рамките на Советот.....	14
Специфична стратешка цел 1.1 Обезбедување на просторни, технички и финансиски услови за работа на Секторот за обуки и лиценци.....	15
Специфична стратешка цел 1.2 Екипирање на Секторот и јакнење на капацитетот на вработените.....	16
Специфична стратешка цел 1.3 Создавање на професионална средина за обуки.....	16
Специфична стратешка цел 1.4 Развивање и донесување соодветни планови и програми за обука.....	16
Специфична стратешка цел 1.5 Воспоставување на систем за осигурување на квалитет на обуките.....	16

Специфична стратешка цел 1.6 Промоција на улогата на Секторот	17
Стратешка приоритетна цел 2 – Обезбедување на стручно усовршување и обуки на инспекторите, преку воспоставување на единствена рамка за обуки.....	22
Специфична цел 2.1 Подобрување на генералното познавање на предметните области и развој на вештини и компетенции на инспекторите;.....	22
Специфична стратешка цел 2.2 Подобрување на генералното познавање на предметните области на кандидатите за инспектори	24
Специфична стратешка цел 2.3 Развивање на вештини за обучувачи на селектираните инспектори со цел да се воспостави јадро од обучувачи инспектори;	24
Специфична стратешка цел 2.4 Организирање обуки и работилници за други заинтересирани страни, со посебен акцент на субјектите на надзор	25
Оценување на обуките, чување и следење на податоците.....	27
СЛЕДЕЊЕ И ОЦЕНУВАЊЕ НА СПРОВЕДУВАЊЕТО НА СТРАТЕГИЈАТА.....	28

ПРЕДГОВОР

Проектот за модернизација на инспекциските служби 2016-2020 (во натамошниот текст: МИА), финансиран од Агенцијата за меѓународен развој на Соединетите Американски Држави (во натамошниот текст: УСАИД) и спроведуван од Центарот за развојни политики ИДЕАС ДеПо, во соработка со Министерството за информатичко општество и администрација и Инспекцискиот совет има за цел модернизирање на лесно достапен, предвидлив инспекцискиот систем кој ќе настојува да постигне зголемена ефикасност на инспекциските служби, како и усогласеност преку спроведување на европските практики и принципи во процесот на инспекциски надзор.

ЛИСТА НА КРАТЕНКИ

АПО	Анализа за потребите од обуки
ЗИН	Закон за инспекциски надзор
ЗОУП	Закон за општо управна постапка
ИДЕАС ДеПо	Центар за развојни политики ИДЕАС ДеПо
ИС	Инспекциски совет
МИА	Проект за модернизација на инспекциските служби
МИОА	Министерство за информатичко општество и администрација
МФ	Министерство за финансии
НВО	Невладини организации
Стратегија	Стратегија за стручно усовршување и обука на инспекторите
УСАИД	Агенција за меѓународен развој на Соединетите Американски Држави



ВОВЕД

Зајакнување на капацитетот и стручниот развој на инспекторите подразбира врамнотежување и структурирање на инспекциските служби преку развивање на стручните вештини и способности на инспекторите. Анализите покажуваат дека сегашната поставеност на инспекциските служби и Советот не нуди континуиран и квалитетен професионален развој на инспекторите, односно, потребите од квалитетно образование на инспекторите во моментот не се задоволени.

Како резултат на тоа се наметна потребата да се изработи Стратегија за стручно усовршување и обука на инспекторите (во понатамошниот текст: Стратегија). Истата треба да ги задоволи новите потреби, според вредностите, стандардите и принципи и моделите кои претставуваат модерен инспекциски систем.

Стратегија за стручно усовршување и обуки на инспекторите во државните инспекциски служби е фундаментален документ кој создава основа за спроведување на долгорочните цели и надлежности на Инспекцискиот совет (во понатамошниот текст: Совет) во областа на стручниот и професионален развој на инспекторите.

Целта на Стратегијата е да воспостави одржлив, стабилен и сеопфатен систем за стручно усовршување и обуки на инспекторите. Стратегијата ќе овозможи развој на интегриран, ефикасен и ефективен систем на образование и обука на инспекторите и подобрена комуникација и координација помеѓу сите заинтересирани страни.

Процесот на развој на Стратегијата беше заснован на партиципативен пристап, при тоа консултирајќи ги релевантните документи и законодавство, како што се новиот Закон за инспекциски надзор (во понатамошниот текст: ЗИН), Функционалната анализа на Инспекцискиот совет, сите други достапни извештаи од функционални анализи во инспекциските служби, Анализата за потребите од обуки (спроведена од страна на проектот за модернизација на инспекциите служби – ИДЕАС ДеПо, финансиран од УСАИД).

При изготвување на рамката на документот, спроведена е анализа на надлежностите на Советот кои произлегуваат од ЗИН. Со цел да се постигне согласност и да се обезбеди сопственост на стратегијата, одржани се повеќе средби и дискусии и со претставниците на Советот и со клучните заинтересирани страни (инспекциските служби, Министерството за информатичко општество и администрација (во натамошниот текст: МИОА).

Со цел да се овозможи планирање, интегрирање и координација на активностите во системот за образование и обука на инспекторите, во рамките на Советот ќе се формира Сектор за обуки. Стратегијата овозможува развој на систем за образование и обуки на инспекторите, чиј резултат ќе биде создавање на инспекциски кадар кој успешно ќе одговори на новите предизвици.



Стратегијата е во комплементарна врска со Стратегијата за реформа на јавната администрација, Законот за инспекциски надзор, како и со сите останати документи кои се однесуваат на оптимизацијата и реорганизацијата на инспекциските служби во државата.

Со овој документ се дефинираат мисијата, визијата, целите и активностите за спроведување на целите, системот на образование и обуки, приоритетните области, како и функционалноста на организациската единица која ќе биде носител на активностите.



МЕТОДОЛОГИЈА

Методологијата за изработка на Стратегијата се заснова на партиципативен пристап, анализа и учество на претставници од заинтересираните страни, со цел да се дефинираат приоритетите и да се даде насока за развој на функцијата за професионален развој на инспекторите. Методологијата следи дефинирани процедури за изготвување на развојни документи, како што се анализи, работилници и интервјуа. Процесот на изработка на Стратегијата се состои од повеќе чекори, кои се меѓусебно поврзани, односно, подготвителен, стратешки и оперативен дел.

ПОДГОТВИТЕЛЕН ДЕЛ

- Канцелариска анализа – анализа на регулативата, постоечките релевантни документи, Стратешкиот план на Советот, Годишните планови за работа итн.
- Анализа на потребите од обуки – оваа активност е спроведена во 2018 година, во рамките на проектот МИА, која претставува одлична основа за давање насоки на Стратегијата во однос на идентификуваните потреби.
- Почетната идентификација на заинтересираните страни кои може да влијаат врз процесот на изготвување на развојниот документ и врз кои спроведувањето на Стратегијата би имало влијание, а особено во однос на одредување на нивната улога во подготовката на документот. Во текот на процесот на подготовка се организирани консултации со заинтересираните страни.
- Формирање работна група составена од претставници на заинтересираните страни (Советот, инспекциските служби според нивната припадност и големина и МИОА).
- Изготвување на подготвителни материјали за работа на работната група – презентации кои служат како едукативен материјал за сите учесници и како насоки за алатките за анализа.

СТРАТЕШКИ ДЕЛ

- Организирање работилница за работната група, на која, преку олеснување се изврши:
 - Анализа на сегашната состојба;
 - Анализа на заинтересираните страни;
 - SWOT анализа;
 - Дефинирање на визијата, мисијата, стратешките приоритети и цели;

ОПЕРАТИВЕН ДЕЛ

- Преку работилница за работната група, се дефинирани:



- Активностите за реализација на приоритетите;
- Институционалната и организациската структура на Советот за спроведување на Стратегијата;
- Финансиските механизми, во функција на изготвување на Бизнес план за спроведување на Стратегијата;
- Начинот за следење и на спроведувањето на Стратегијата;

Целиот процес на изготвување на стратегијата е подржан од проектот МИА, во рамките на кој се предвидени активности за поддршка на Советот за воспоставување на сеопфатна образовна програма за стручен развој на инспекторите преку детални анализи и определување на специфичните потреби за обуки и професионален развој. За таа цел е изготвена и Анализа на потребите за обуки, а спроведени се и низа обуки на повеќе теми.



АНАЛИЗА НА СЕГАШНАТА СОСТОЈБА

СЕГАШНА СОСТОЈБА СО ОБУКИТЕ НА ИНСПЕКТОРИТЕ

Во досегашниот период, обуката на инспекторите генерално може да се опише како стихижна, ад хок и неорганизирана активност. Главните причини за тоа се:

- Отсуство на институција која има функција да се грижи за стручното усовршување на инспекторите;
- Институциите главно не финансираат обуки и стручно усовршување на државните службеници од сопствените буџети;
- Некоординирани процеси на управување со човечките ресурси во поголемиот дел од инспекциските служби;
- Немање конкретни сознанија за вистинските потреби за обуки на инспекторите;
- Буџетски ограничувања, но и несоодветно планирање на буџетот особено во однос на годишните планови за работа;

Како резултат на тоа, многу често отсуствува видлива или ефективна врска меѓу обуката на инспекторите, потребите на органот во кој што работат и придонесот од обуката за поефективно извршување на функциите на органот. Факт е дека најголемиот дел од обуката е финансирана и се уште се финансира од странски извори на средства односно преку различни проекти.

Доколку актуелната ситуација во однос на обуката се разгледа од аспект на финансиските ресурси кои се вложени, веднаш се воочува дека тие потекнуваат најчесто од меѓународни донатори и организации, како и отсуство на систем за евидентирање на износите на средства инвестирани во обуката на инспекторите. Отсуството на овој податок е дополнителен знак за отсуство на координирано управување на државно ниво со овие инвестиции, односно со управувањето со стручниот развој на инспекторите. Оттука, не може да се измери ниту ефектот од ваквите обуки, и дали тие се усогласени со приоритетите и потребите.

Во изминатиот период, поголем дел од спроведените обуки е помогнат од проектот МИА, вклучувајќи обуки за спроведување на инспекциски надзор, развој на лични вештини на инспекторите, итн. Во рамките на овој проект е спроведена и обука за обучувачи, кои треба да претставуваат основно јадро за градење на базата на практичари односно инспектори – обучувачи.

Инспекциските служби во државата се соочуваат со сеопфатни промени кои произлегуваат од новиот ЗИН, на кои не може ефективно и навремено да одговорат без инспекторите да се стекнат со неопходните вештини и знаења.

За ефективно и ефикасно спроведување на една ваква агенда, потребен е единствен систем за обука и стручно усовршување на инспекторите, кој ќе се спроведува врз основа



на соодветно развиена Стратегија, која ќе биде основа за развој на соодветни и структурирани програми за обука.

Анализа за потребите од обуки

Проектот МИА, во периодот февруари–август 2018 година, спроведе анализа на потребите од обука (во натамошниот текст: АПО) за инспекторите вработени во сите 28 инспекциски служби, која даде значаен придонес за воспоставувањето на одржлив систем за обука на инспекциските служби. Оваа анализа обезбедува информации и препораки кои се од голема корист за развивањето на програмите за обука во инспекциските служби, годишните планови за обука за инспекторите, како и методологијата за самопроценка на потребите за обука.

Спроведената анализа врз основа на идентификуваните потребни капацитети, вештини и знаења на инспекторите, дава систематски препораки за обезбедување на влезни податоци (inputs) за дизајнирање на генеричка и специјализирана програма за обука, кои се основа за активностите за надградба на знаењата и вештините на инспекторите. Анализата ја одредува разликата помеѓу она што инспекторите го знаат и можат, наспроти она што треба да го знаат и што треба да бидат способни да го прават. Овие недостатоци и јазови треба да се покријат со обука.

УЛОГАТА НА ИНСПЕКЦИСКИОТ СОВЕТ

Во согласност со новиот ЗИН, Советот е самостоен орган на државната управа со својство на правно лице, кој го сочинуваат претседател и шест членови за различни области, чиј мандат изнесува четири години, со право на уште еден избор. Советот има стручно-административна служба, која ја раководи генерален секретар на начин кој обезбедува законито, стручно, одговорно, навремено и економично работење.

Советот има и јасно утврдени надлежности, кои со новиот ЗИН се делумно изменети и проширени, особено во однос на стручното усовршување на инспекторите. Конкретно, член 18, точки 10-16 од новиот ЗИН, јасно ја дефинира улогата на Советот во однос на системот за стручно усовршување и обука на инспектори во инспекциските служби:

- донесува програма за интерактивна обука за стекнување со лиценца за инспектор;
- донесува програма за испит за лиценца за инспектор- општ дел и го организира и спроведува општиот дел од испитот за лиценца за инспектор;
- издава и одзема лиценца за инспектор;
- развива политики за управување со учинокот на инспекторите и ја следи успешноста на нивното работење;
- креира единствена рамка за развој и управување со инспекторите во инспекциските служби организирани како органи во состав на министерствата и организациски единици за инспекциски надзор во состав на други органи на државната управа;



- воспоставува и одржува систем за стручно усовршување и обука на инспектори во инспекциските служби организирани како органи во состав на министерствата и организациски единици за инспекциски надзор во состав на други органи на државната управа;
- донесува и спроведува годишна програма за генеричка обука на инспекторите во инспекциските служби организирани како органи во состав на министерствата и организациски единици за инспекциски надзор во состав на други органи на државната управа.

Во периодот на изготвување на оваа Стратегија, организациската поставеност на Советот е во процес на реструктурирање, со цел да може доследно да одговори на новите законски надлежности. Имено, досега Советот нема посебна организациска единица со делокруг на работа исклучиво за професионалниот развој инспекторите.

Со цел операционализација на одредбите од новиот ЗИН, спроведена е функционална анализа, врз основа на која Советот ќе подготви нова организациска структурата, во рамките на која ќе биде вклучена и организациска единица (сектор со две одделенија), која во целост ќе биде надлежна за спроведување на активностите поврзани со професионалниот развој на инспекторите, а покрај координативна функција, ќе се сосредоточи на спроведување на функцијата давање услуги, односно, организирање и спроведување на обуки за инспекторите вработени во инспекциски служби, како и за кандидатите за инспектори.



SWOT АНАЛИЗА

СИЛНИ СТРАНИ	СЛАБИ СТРАНИ
<ol style="list-style-type: none"> 1. Поддршка од раководството на Советот и од заинтересираните страни 2. Посветеност за спроведување на одредбите од новиот ЗИН 3. Мотивираност 4. Способност за препознавање на потребите 5. Иницијативност 6. Организациската единица за обука е единствена која на организиран и систематски начин нуди обуки за инспектори 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Недоволна екипираност на постоечките капацитети 2. Недоволно развиени капацитети кај вработените во однос на управување со обуки 3. Недоволно просторни и технички капацитети (простории и опрема) 4. Непостоење на стабилна група на практичари (инспектори-обучувачи) 5. Недоволно буџетски средства
МОЖНОСТИ	ЗАКАНИ
<ol style="list-style-type: none"> 1. Изработка на софтверско решение за е-обука 2. Вработување нови службеници во Советот во единицата за поддршка на обуките 3. Распределување на дополнителни средства од буџетот 4. Соработка со донатори 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Недоволно просторни и технички капацитети 2. Не распределување на дополнителни средства од буџетот 3. Не препознавањето на потребата од обуки на инспекторите од страна на раководниот кадар во инспекциските служби 4. Неправилно планирање на плановите за обуки на инспекторите од страна на инспекциските служби во однос на времето и работните обврски

АНАЛИЗА НА ЗАИНТЕРЕСИРАНИТЕ СТРАНИ

Инспекциските служби се организирани по области. Дел од нив се организирани како органи во состав на министерствата, а дел како организациски единици во рамки на министерствата, другите органи на државната управа или државни органи. Конкретно, според регистарот на инспекциски служби кои се во надлежност на Советот, 14 се државни инспекторати со статус на правно лице, а 14 функционираат како организациски единици во рамки на други органи на управата (Табела 1).

Табела 1 Инспекциски служби во надлежноста на Советот

ИНСПЕКТОРАТИ		ОРГАНИЗАЦИСКИ ЕДИНИЦИ	
1	Државен пазарен инспекторат	1	Агенција за храна и ветеринарство - Сектор за инспекциски надзор
2	Државен инспекторат за техничка инспекција	2	Дирекција за заштита и спасување - Сектор за генерален инспектор
3	Државен инспекторат за труд	3	Дирекција за радијациона сигурност - Одделение за инспекциски надзор
4	Државен девизен инспекторат	4	Управа за заштита на културно наследство -



ИНСПЕКТОРАТИ		ОРГАНИЗАЦИСКИ ЕДИНИЦИ	
			Одделение за инспекциски надзор
5	Државен инспекторат за животна средина	5	Управа за сигурност во железничкиот сообраќај
6	Државен санитарен и здравствен инспекторат	6	Центар за управување со кризи - Одделение за инспекциски надзор
7	Државен инспекторат за земјоделство	7	Министерство за труд и социјална политика - Сектор за инспекциски надзор во социјалната заштита
8	Државен инспекторат за шумарство и ловство	8	Агенција за лекови и медицински средства - Одделение за инспекциски надзор
9	Државен инспекторат за транспорт	9	Дирекција за безбедност на класифицирани информации - Одделение за инспекциски надзор
10	Државен инспекторат за градежништво и урбанизам	10	Агенција за млади и спорт - Сектор за инспекциски надзор
11	Државен комунален инспекторат	11	Министерство за транспорт и врски - Капетанија на пристаништа Охрид
12	Државен просветен инспекторат	12	Министерство за култура - Сектор за управен и инспекциски надзор
13	Државен управен инспекторат	13	Министерство за здравство - Сектор за хемикалии
14	Државен инспекторат за локална самоуправа	14	Државен архив на Република Македонија - Одделение за инспекциски надзор

Бројот на вработени инспектори во 28-те инспекциски служби изнесува 977 лица (пресек од 31 декември 2017 година – извор: Инспекциски совет – Збирен преглед на човечки ресурси).

Преку идниот Сектор за обука, Стратегијата го позиционира Советот на место кое има значајна улога во комуникацијата помеѓу Советот и организациските единици за човечки ресурси во државните инспекторати односно организациските единици за инспекциски надзор во останатите органи. Во досегашното спроведување на обуките за инспектори, организирани од страна на Советот, отсуствува планирање и финансиска поддршка на континуираната обука, поради што најголемиот број на обуки зависеле од понудата на меѓународните организации и се реализирани со нивна поддршка. Таа практика на не континуирано спроведување на обуки за инспекторите, ја нагласува потребата од стратегиски пристап кон стручното усовршување на инспекторите, но истовремено и потребата од унапредување и зајакнување на капацитетите на организациските единици за управување со човечки ресурси во инспекциските служби.

Од друга страна, досегашните искуства покажуваат дека односот кон обуките од страна на раководниот кадар на инспекциските служби не е на потребното ниво. Иако се



изготвуваат годишните планови за обука, нивната реализација најчесто се сведува на обуки кои се понудени од страна на меѓународните организации. Истовремено, одредени анализи покажуваат дека причините за недоволно посетување обуки од страна на инспекторите често се од финансиска природа, неволност или неразбирање на раководството за значењето на обуките, но и секојдневните обврски на инспекторите.

Во таа насока особено е значајно очекувањето дека раководниот кадар, но и самите инспектори, на сите нивоа, ќе го сфатат фактот дека континуираниот професионален развој преку обуки претставува клучен фактор на успехот како во тековното, уште повеќе и во идното работење на инспекциските служби.

Поради тоа, се претпоставува дека инспекциските служби, а особено нивните организациски единици за управување со човечки ресурси, ќе се ангажираат на утврдувањето на реалните потреби за обука и со тоа ќе придонесат кон правилно планирање и развој на соодветни обуки.

При развивањето на оваа стратегија, со цел да се обезбеди конструктивна ангажираност од страна на сите заинтересирани страни, формирана е работна група од претставници на Советот, инспекциските служби и МИОА.

Со цел да се идентификуваат состојбите и да се утврдат препораки, Работната група спроведе анализа на заинтересираните страни, со помош на стандардизирана алатка за анализа на заинтересираните страни, која даде одговори на прашањата:

- Кои се нашите заинтересирани страни?
- Зошто? (што очекуваме од нив и што тие очекуваат од нас)
- Колкава е нивната моќ и важност?

Табела 2, подолу, дава приказ на горенаведените прашања и анализи.

Табела 2 Анализа на заинтересираниите страни

Заинтересирана страна	Моќ	Влијание /Важност	Зошто?	Што ни треба или што сакаме од оваа заинтересирана страна?
Инспекциски совет	10	9	Советот е носител на Стратегијата	Брза реализација на Стратегијата
Инспекциски служби	8	10	Директни корисници на Стратегијата	Активно учество во креирање и спроведување на програмите и плановите за обука. Поддршка за развојот на системот за обука
Инспектори	6	10	Директни корисници на Стратегијата	Едуцирани и квалитетни кадри и компетентни, стручни и унифицирани инспекциски надзори



Заинтересирана страна	Моќ	Влијание /Важност	Зошто?	Што ни треба или што сакаме од оваа заинтересирана страна?
МИОА	10	10	Предлагачи на ЗИН, ЗАС и ЗВЈС, и имаат можност преку регулативата и политиките кои ги спроведуваат во доменот на ИТ и РЈА силно да влијаат на развојот на системот. МИОА учествува и во постапките за вработување и унапредување во Советот и инспекциските служби	Поддршка во развојот на системот, како политичка, така и финансиска, но и техничка и со човечки ресурси
МФ	10	10	Има контрола врз планирањето и трошењето на буџетот и финансиските импликации за реализација на Стратегијата	Разбирање за потребата од постоење на системот за обука и овозможување на побрза реализација на барањата кои ги има системот (за нови вработувања, за регрутација на обучувачи, за развој на нови програми и сл.)
Субјекти на надзор	8	5	Активни учесници за детектирање на слабости, кои имаат корист од реализација на Стратегијата	Добра усогласеност со правните прописи. Корисници на системот за обуки, доколку системот испорачува обуки и за нив
Странски донатори	10	10	Можат да влијаат врз националните политики	Финансиски ресурси за изградба на капацитетите на администрацијата, пристап до глобалниот пазар на знаење и технологии
Консултантски компании (домашни и странски)	7	4	Можност да го пласираат својот професионален кадар за обучување во испорачувањето на програмите за обука на инспекторите	Споделување на нивното искуство и знаење за методологиите и техниките за обучување. Ангажирање на обучувачи. Искористување на нивните просторни капацитети за испорака на обуки
НВО-и	5	5	Интерес за развој на секторите во кои делуваат, а во кои инспекциските служби вршат надзор	Објективно и неутрално следење и оценување на развојот на системот



СТРАТЕШКА РАМКА

ВИЗИЈА

Ефикасно и квалитетно стручно усовршување, достапно на сите заинтересирани страни, усогласено со нивните индивидуални потреби, кое го унапредува квалитетот на инспекциските служби.

МИСИЈА

Стручното усовршување на инспекторите е траен процес кој има цел континуирано да го подигнува нивото на оспособеност на инспекциските служби. Оттука, неопходно е да се обезбеди од едно место да се управува и координира со активностите кои се однесуваат на стручното усовршување на инспекторите.

Секторот за обука во Советот е основан со цел да испорачува квалитетно и ефективно образование и обука за стекнување и развој на потребните работни компетенции на инспекторите во инспекциски служби.

Инспекцискиот Совет, преку Секторот за обука, развива и обезбедува квалитет и ефикасност во стручното усовршување на инспекторите, кое е достапно на сите инспекциски служби и останати субјекти, во согласност со нивните потреби, насочено кон личниот развој и развојот на професионалните компетенции, унапредување и подобрување на резултатите од учењето, со цел да се подобри квалитетот на инспекцискиот надзор.

ПРИНЦИПИ И ВРЕДНОСТИ

Основните принципи и вредности врз кои се темели Стратегијата се:

- Развој и спроведување на програми за обука засновани врз принципите на учење кај возрасните;
- Прилагодливост – навремено реагирање на промените;



- Посветеност – ентузијазам и посветеност кон развојот на нови модели за стручно усовршување;
- Соработка на сите нивоа, и со сите институции со цел поефикасно споредување на позитивните промени;
- Достапност – можност сите инспектори да учествуваат во различни облици на стручно усовршување;
- Обука заснована на стандарди;
- Воспоставување континуитет во спроведување на стручното усовршување на инспекторите;

ОСНОВНИ ПРЕДУСЛОВИ И ПРЕТПОСТАВКИ ЗА СПРОВЕДУВАЊЕ НА СТРАТЕГИЈАТА

- Дополнителното финансиско вложување од страна на Буџетот на РСМ. Оттука, отсуството на финансиски средства може да го доведе во прашање остварувањето на дефинираните стратешки приоритети и цели. Начинот на финансирање на активностите од оваа Стратегија е претставен во Бизнес планот, кој е посебен документ;
- Навремена реорганизација на Советот и формирање на соодветно екипиран Сектор за обуки;
- Обезбедени нормативни и материјално-технички услови за спроведување на Стратегијата;
- Посветеноста на сите заинтересирани страни, а особено на носителите на дефинираните активности.
- Основна претпоставка е дека спроведувањето на Стратегијата ќе придонесе во процесите на реорганизација и оптимизација на инспекциските служби во државата.

ЦЕЛНИ ГРУПИ

Стратегијата идентификува една примарна и една секундарна целна група.

Примарната целна група ја сочинуваат:

- Инспектори во инспекциските служби и
- Кандидати за инспектори (кои треба да се стекнат со лиценца за инспектор).

Секундарната целна група ја сочинуваат:

- Инспектори обучувачи,
- Административни службеници од инспекциските служби кои работат во делот на човечките ресурси и
- Субјекти на инспекциски надзор.



СТРАТЕШКИ ПРИОРИТЕТИ И ЦЕЛИ

Стратегијата се заснова на следните два стратешки приоритетни цели:

1. Создавање институционален капацитет за спроведување на Стратегијата, преку формирање на стручен, професионален и ефикасен Сектор за обуки и лиценци во рамките на Советот;
2. Обезбедување на стручно усовршување и обуки на инспекторите, преку воспоставување на единствена рамка за обуки;

Двете стратешки приоритетни цели, се меѓусебно поврзани и успешната реализација на едната, води кон успешна реализација на другата и обратно.

СТРАТЕШКА ПРИОРИТЕТНА ЦЕЛ 1 – СОЗДАВАЊЕ ИНСТИТУЦИОНАЛЕН КАПАЦИТЕТ ЗА СПРОВЕДУВАЊЕ НА СТРАТЕГИЈАТА, ПРЕКУ ФОРМИРАЊЕ НА СТРУЧЕН, ПРОФЕСИОНАЛЕН И ЕФИКАСЕН СЕКТОР ЗА ОБУКИ И ЛИЦЕНЦИ ВО РАМКИТЕ НА СОВЕТОТ

Советот е надлежен за воспоставување на систем за стручно усовршување на инспекторите, преку организирање и спроведување на обуки. Оттука, јакнењето на капацитетите на Советот, конкретно, формирањето на Сектор за обуки, е од витално значење. Надлежностите, работните задачи и одговорностите на овој сектор, се тесно поврзани и зависни од добрата соработка со инспекциските служби и нивните организациски единици за управување со човечки ресурси. (Текст рамка 1)



*Текст рамка 1 Предлог организација на Секторот за обуки и лиценци (според
Функционалната анализа на Советот)*

Функционалната анализа на Советот предлага формирање на Сектор за обуки и лиценци, кој во својот состав ќе има две одделенија:

- Одделение за обуки;
- Одделение за административно-техничка поддршка;

Делокругот на работни задачи на Одделението за обуки вклучува:

- Развој, спроведување и следење на Стратегијата за обуки на инспектори;
- Спроведување на анализа на потребите од обуки ;
- Развој и ажурирање на програми за обуки, и тоа:
 - програма за интерактивна обука за лиценца за инспектор;
 - програма за генерички обуки на инспекторите;
 - програма за обука на ментори;
 - програма за обука на обучувачи практичари од редот на инспектори;
 - програма за обука на субјекти на надзор;
- Идентификување на лица за развој на курикулуми и предавачи (внатрешни и надворешни);
- Координација и усогласување на програмите за обуки со индивидуалните планови за обука на инспекторите;

Делокругот на работни задачи на Одделението за административно-техничка поддршка на обуки, вклучува:

- Организација и спроведување на обуките (подготвување на календар, комуникација и координација со предавачи и учесници, обезбедување на материјали и останати потребни наставни елементи и помагала, итн.);
- Спроведување на општ дел од испитот за лиценци;
- Развивање и спроведување на систем за следење, оценување и известување за спроведените обуки;
- Следење и поддршка на спроведувањето на индивидуалните планови за обука на инспекторите;
- Грижа за ИТ функционалноста на ИТ портал / модул и мобилна апликација
- Поставување на содржини на ИТ порталот (on-line обуки, видеа, презентации и други материјали од обуки итн.)
- Грижа за функционалноста на ИТ опремата на Секторот за поддршка на обуката

Специфична стратешка цел 1.1 Обезбедување на просторни, технички и финансиски услови за работа на Секторот за обуки и лиценци

Резултатите кои ќе произлезат од целите од стратешката приоритетна цел 1 се тесно поврзани со целите од стратешката приоритетна цел 2, бидејќи, преку создавање на силен



Сектор во Советот, се создаваат услови за создавање на интегриран и добро управуван систем за обуки на инспекторите и сите останати заинтересирани страни.

Специфична стратешка цел 1.2 Екипирање на Секторот и јакнење на капацитетот на вработените

Идниот Сектор во Советот има одговорност за стручно усовршување на инспекторите преку организација и спроведување на обуки. Оттука, јакнењето на капацитетите на Советот (Секторот), е од витално значење. Тоа ќе се направи преку формално воспоставување на Секторот во Советот и регрутирање на кандидати кои поседуваат соодветни компетенции и вештини. Покрај познавањето на стратешките цели кои се однесуваат на обуките, потребно е зајакнување на компетенциите и вештините на идните вработени во Секторот, преку низа тематски обуки кои се однесуваат на функциите кои произлегуваат од делокругот на работа на овој Сектор.

Специфична стратешка цел 1.3 Создавање на професионална средина за обуки

Делокругот на работа на Секторот е тесно поврзан и во одредена мерка зависен, од добрата соработка со единиците за управување со човечки ресурси во инспекциските служби. Со цел да се зајакне ваквата соработка, дел од активностите ќе бидат насочени и кон единиците на управување со човечки ресурси во инспекциските служби. Стратегијата е алатка преку која ќе се создаде средина на професионални стандарди за обука.

Специфична стратешка цел 1.4 Развивање и донесување соодветни планови и програми за обука¹

Појдовната точка на Стратегијата е постоечката потреба на инспекторите од обуки. Програмите и курикулумите кои ќе произлезат од оваа стратегија треба да бидат засновани на независна анализа за потребите од обуки, која ќе ги има во предвид очекувањата и искуството на инспекторите, а во исто време ќе биде во линија со стратешките цели и законските прописи. Спроведената анализа за потреби од обуки во рамките на проектот МИА, ќе биде појдовна точка при креирањето на програмите. Сепак, останува потребата за обуки на вработените за спроведување на анализа за потреби од обуки, изготвување на методологија за спроведување на анализата.

Специфична стратешка цел 1.5 Воспоставување на систем за осигурување на квалитет на обуките

Системот за осигурување на квалитетот всушност подразбира дека и обучувачите и програмите го имаат потребниот квалитет. Добро воспоставен систем за квалитет ќе ја зајакне довербата кај корисниците на обуките дека темите и програмите се соодветни, релевантни и професионално изведени.

¹ Програмите опфаќаат развој на курикулум, материјали, испитни прашања



Со цел да се обезбеди квалитет на обуките, ќе се создаде професионална средина, во која ќе бидат дефинирани програмите за обука на обучувачи. Идните обучувачи-инспектори ќе бидат соодветно квалификувани и истите треба да поседуваат сертификат за специјална обука за обучувачи, кој ќе биде издаден од Советот. Во однос на селекцијата на кандидатите за обучувачи, ќе бидат изготвени критериуми за нивна селекција и во однос на кандидати за обучувачи-инспектори и во однос на надворешни обучувачи.

Преку почитување и следење на основните стандарди за спроведување на обуките, ќе се обезбеди, од една страна унифицираност во спроведувањето, во однос на запазените елементи од секоја обука и истовремено, постојано подобрување на квалитетот на испорачаните обуки. Советот ќе изготви документ кој ќе ги дефинира стандардите, со фокус на:

- идентификувана потреба од обуката,
- јасно дефинирани цели на обуката,
- релевантност на темите,
- базираност на принципите на учење на возрасните, со особен акцент на активна вклученост на учесниците,
- апликативност на понудената тема и
- оценување на обуката од страна на учесниците, со цел забелешките и коментарите на корисниците да бидат земени во предвид за следната обука.

Специфична стратешка цел 1.6 Промоција на улогата на Секторот

Со цел новформирираниот Сектор да се етаблира, и да се препознае од страна на сите заинтересирани страни како единствен ентитет кој ги нуди овие услуги, потребно е да се изработи Стратегија за комуникација, која јасно ќе ги дефинира целните групи, функциите на секторот и услугите кои ги нуди. Стратегијата треба да испрати јасна порака за улогата на Секторот, за придобивките од воспоставување на систем за професионално усовршување на инспекторите. Истовремено, преку организирање промотивни кампањи и учество на различно домашни и меѓународни настани, пораката ќе биде испратена и до пошироката јавност, особено до правните субјекти, кои се предмет на инспекциски надзор, и потенцијални корисници на услугите на Секторот.



Графикон 1 Стратегијска приоритетна цел 1

Создавање институционален капацитет за спроведување на Стратегијата, преку формирање на стручен, професионален и ефикасен Сектор за обуки и лиценци во рамките на Советот

Обезбедување на просторни, технички и финансиски услови за работа на Секторот за обуки и лиценци

Екипирање на Секторот и јакнење на капацитетот на вработените

Создавање на професионална средина за обуки

Развивање и донесување соодветни планови и програми за обука

Воспоставување на систем за осигурување на квалитет на обуките

Промоција на улогата Секторот



При развивањето на плановите и програмите за обуки, посебно внимание треба да се обрне на поставување на сеопфатен систем за оценување, кој е заснован на мерење на ефективност од обуките во однос на резултатите. Добро изготвени планови и програми за обуки ќе:

- Ги подигнат стандардите за обуки (преку стандардизирани материјали и методи);
- Ќе го зголемат бројот и квалитетот на инспектори – обучувачи;
- Ќе обезбедат споделување на информации и материјали;
- Ќе развијат капацитетите за обуки во секоја од институциите;
- Ќе воведат модерни технологии во обуките (E-learning)²

Заинтересираните страни, пред сè, инспекциските служби, треба да се прилагодат и да ги прифатат обуките и усовршувањето на своите вработени (инспектори) како инвестиција, а не трошок. Од Советот, како одговорна институција за стручното усовршување на инспекторите, во делот на генеричките обуки, се очекува да биде носителот на овие промени во сфаќањата. За таа цел, потребна е соодветна промоција на Секторот и неговата улога, и соработка со сите заинтересирани страни.

Следната табела ги дава специфичните цели за стратешка приоритетна цел 1, очекуваните резултати и индикативните активности:

² При планирањето на програмите и модулите, треба да се воведат и методологии за e-learning, со цел да се подобри ефикасноста и ефективност на обуките. Сепак, на нив не треба да се гледа како на целосна замена на традиционалните методи (in-vivo), туку како можност за дополнителни активности во професионалниот развој.



Табела 3 Специфични цели, очекуваниите резултати и индикативниите активности за стратешка приоритетна цел 1

Стратешка приоритетна цел	1 Создавање институционален капацитет за спроведување на Стратегијата, преку формирање на стручен, професионален и ефикасен Сектор за обуки и лиценци во рамките на Советот	
Специфична цел	Очекувани резултати	Индикативна активност
1.1 Обезбедување на просторни, технички и финансиски услови за работа на Секторот	Формиран Сектор за обуки во рамките на ИС со јасно дефиниран делокруг на работа, просторни, технички и финансиски услови обезбедени	1.1.1 Идентификување на соодветен простор и негово реновирање/уредување 1.1.2 Набавка на техничка опрема (мебел, компјутери, и сл.) 1.1.3 Измена на ЗИН за овозможување на сопствени приходи 1.1.4 Развој на посебен модул за on-line обуки, во рамките на платформата e-инспекции
1.2 Екипирање на Секторот и јакнење на капацитетот на вработените	Екипиран Сектор за обуки и лиценци Зајакнати капацитети на вработените за успешно спроведување на стратешките цели	1.2.1 Финализирање на Функционалната анализа 1.2.2 Измена на внатрешната организација на ИС и Актот за систематизација 1.2.3 Селекција и вработување на соодветни лица, според актот за систематизација 1.2.4 Дефинирање на потребите за обука за вработените 1.2.5 Континуирано обучување на вработените
1.3 Развивање и донесување соодветни планови и програми за реализација на образованието, обуката, оспособувањето и усовршувањето;	Тренинг каталог со релевантни модули	1.3.1 Подготовка на анализа на потребите од обука 1.3.2 Изработка на програмата за обука за стекнување со лиценца за инспектор и Годишната програма за генерички обуки 1.3.3 Изработка на курикулуми за сите теми за планираните обуки 1.3.4 Изработка на материјали за обучувачите/менторите и за обучените/инспекторите
1.4 Воспоставување на систем за осигурување на квалитет на обуките	Развиен модел за оценување на влијанието на обуките врз индивидуалецот и организацијата	1.4.1 Развој на модел за оценување на обуките 1.4.2 Изработка на документ за политики за квалитет 1.4.3 Изработка на стандардни оперативни процедури за сите процеси во Секторот 1.4.4 Воспоставување на евиденции/регистри на обучени инспектори, издадени потврди/сертификати

Стратегија за стручно усовршување и обуки на инспекторите во инспекциските служби
2020 – 2024 година



Стратешка приоритетна цел		
1 Создавање институционален капацитет за спроведување на Стратегијата, преку формирање на стручен, професионален и ефикасен Сектор за обуки и лиценци во рамките на Советот		
Специфична цел	Очекувани резултати	Индикативна активност
1.5 Создавање на професионална средина за обуки	Центарот за обуки е екипиран, со регулирани просторно-технички услови и сертифицирани обучувачи	1.5.1 Дефинирање на програма за обука на обучувачи инспектори 1.5.2 Воспоставување на стандарди за спроведување на обуката 1.5.3 Воспоставување на критериуми за селекција на обучувачи 1.5.4 Изготвена листа на обучувачи-инспектори 1.5.5 Изготвена листа на надворешни обучувачи
1.6 Промоција на улогата на Секторот		1.6.1 Подготовка на Стратегија за комуникација 1.6.2 Организирање на промотивна кампања за Секторот 1.6.3 Учество на различни домашни и меѓународни настани

СТРАТЕШКА ПРИОРИТЕТНА ЦЕЛ 2 – ОБЕЗБЕДУВАЊЕ НА СТРУЧНО УСОВРШУВАЊЕ И ОБУКИ НА ИНСПЕКТОРИТЕ, ПРЕКУ ВОСПОСТАВУВАЊЕ НА ЕДИНСТВЕНА РАМКА ЗА ОБУКИ

Специфична цел 2.1 Подобрување на генералното познавање на предметните области и развој на вештини и компетенции на инспекторите;

Стратегијата во својата основа и во своите специфични цели прави поделба помеѓу стручното усовршување и градење на капацитетите на инспекторите, кандидатите за инспектори и инспекторите – обучувачи. Сепак, методолошкиот пристап за обука за сите три групи треба да биде заснован врз принципите на учење на возрасните. Дополнително, пристапот кон овие цели треба да го земе предвид и клучниот принцип во вакви констелации, односно доживотно учење (life-long learning), кој обезбедува одржливост на стручното усовршување и обуките. Од особено значење е процесот на стручното усовршување на инспекторите и сите целни групи, да биде засновано на интерактивни методи за обуки, преку постојано користење на практични примери и студии на случаи, кои произлегуваат од секојдневната работна средина на учесниците. Овој пристап се смета дека е многу поефикасен и подобар од конвенционалниот екс-катедра пристап, кој всушност преставува еднонасочна комуникација помеѓу предавачот и учесникот. Предложениот методолошки пристап има цел дополнително да ја измени сликата за учење и обуки, и да создаде нови стандарди на ова поле.

Клучните елементи од ваквиот методолошки пристап се:

- Контекстуализација и преносливост преку цврста врска со реалната работа средина на учесниците;
- Активно учење, преку интерактивни методи, групна работа, отворени дискусии;
- Учесниците се во центарот на процесот на учење, и всушност, самите се одговорни за својот развој. Ова е основен принцип на процесот на учење на возрасни;
- Возрасните најдобро учат преку препознавање, откривање, истражување. Учесниците ќе имаат можност да учат од практични примери и вежби, решавање проблеми, анализи на актуелни случаи и слично;
- Најбитниот елемент е пристапот и препознавањето дека учесниците се професионалци во своето поле и имаат релевантно предзнаење;

Ваквата комбинација од методи му дава можност на секој учесник да го потврди своето знаење, да се стекне со ново знаење и нови вештини кои му се потребни во секојдневната работа. Предложениот пристап не наметнува учење на памет, туку целосно разбирање на темата од обуката. Можноста за интеракција ја зголемува мотивираноста, а тоа пак резултира во природно стекнување со нови знаења.



Графикон 2 Стратегијска приоритетна цел 2

Обезбедување на стручно усовршување и обуки на инспекторите, преку воспоставување на единствена рамка за обуки

Подобрување на генералното познавање на предметните области и развој на вештини и компетенции на инспекторите

Подобрување на генералното познавање на предметните области на кандидатите за инспектори

Развивање на вештини за обучувачи на селектираните инспектори со цел да се воспостави јадро од обучувачи инспектори

Организирање обуки и работилници за други заинтересирани страни, со посебен акцент на субјектите на надзор

Специфична стратешка цел 2.2 Подобрување на генералното познавање на предметните области на кандидатите за инспектори

Подобрувањето на генералното познавање на предметните области на кандидатите за инспектори, ќе доведе до структуриран и уедначен пристап во однос на воведувањето во работата на кандидатите за инспектори, и помош во нивниот професионален развој. Фокусот на обуките е ставен на стекнување знаења за општата законска рамка и изградба на вештини кои се од фундаментално значење за работата. Предвидените области и теми за обука на кандидатите за инспектори произлегуваат од Анализата на потребите за генерални обуки, со која се идентификувани најрелевантните и потребни теми за обука, но и најефикасните методи за спроведување на обуката за инспекциските служби. Обуките се предвидува да се реализираат од страна на инспектори обучувачи, и од надворешни лица, во зависност од темите и соодветното искуство и знаење за темата. Обуките ќе бидат изведувани од административни службеници, вклучувајќи искусни инспектори, како и од надворешни стручни лица, кои треба да поседуваат соодветно искуство и знаење за модулот/темата на обука. Се предвидува да се користат класични методи за обука – во училишта (in-vivo), on-line метод, како и практична работа. Начинот, времетраењето и конкретните модули за оваа обука ќе бидат уредени со соодветни документи и акти кои ќе бидат изготвени од страна на Советот.

Во оваа специфична цел спаѓаат и активности кои се однесуваат на лиценцирањето на кандидатите за инспектори, односно испитот за стекнување со лиценца. Целта на испитот е да се изврши оценување на знаењето и вештините на кандидатите кои се стекнатите за време на обуката.

Специфична стратешка цел 2.3 Развивање на вештини за обучувачи на селектираните инспектори со цел да се воспостави јадро од обучувачи инспектори;

Еден од факторите за успешно спроведување на обуките е тие да бидат спроведувани од страна на инспектори обучувачи. Се разбира, ова се однесува на темите за кои инспекторите имаат соодветно знаење и стручност. За таа цел се предвидува креирање на мрежа од инспектори обучувачи, кои ќе бидат обучени и сертифицирани за спроведување обуки.

Овој процес е веќе започнат од страна на Советот, кој во соработка со проектот МИА, веќе спроведе неколку обуки во делот на методологијата за спроведување на инспекциски надзор. Оваа група на инспектори обучувачи треба постојано да се одржува и да се зголемува. Исто така, неопходно е да се регулира начинот на нивно ангажирање, односите со службите, врквата со спроведувањето на работните обврски, времето кое може да го посветат на обука, наградувањето, итн. Во таа насока, се препорачува ограничување на времето кое еден инспектор обучувач може да го посвети за испорачување на обуки во текот на еден месец, за што пропорционално ќе му бидат намалени останатите редовни работни задачи. Дополнително, може да се предвиди и соодветен начин за нивно



наградување односно финансиска мотивација, со цел да се обезбеди нивна целосна посветеност и висок квалитет во нивната работа како обучувачи.

Селекцијата на потенцијални инспектори обучувачи, треба да се направи според утврдени критериуми и стандарди. На селектираните кандидати за обучувачи ќе им биде понудена програма за обука, со цел зајакнување на нивните специфични вештини за пренесување знаење. Овој пристап, односно создавање мрежа на инспектори обучувачи, ќе придонесе за јакнење на сопственоста на целиот процес на стручно усовршување на инспекторите. Се очекува дека по завршувањето со обука, потенцијалните инспектори обучувачи ќе се стекнат со следните знаења и вештини:

ЗНАЕЊЕ	ВЕШТИНИ
<ul style="list-style-type: none">- Значењето на ЗИН и неговата поврзаност со останатото релевантно законодавство- Процесот на учење кај возрасните- Мотивираност- Силови на учење- Комуникација- Различни методи- Планирање на обука- Цели на обуките	<ul style="list-style-type: none">- Комуникација- Активно слушање- Презентациски вештини- Решавање проблеми- Аналитички вештини- Вештини за олеснување и модерирање

Специфична стратешка цел 2.4 Организирање обуки и работилници за други заинтересирани страни, со посебен акцент на субјектите на надзор

Дополнително, позиционирањето на Советот како институција која е одговорна за обуките поврзани со инспекцискиот надзор, му овозможува да планира, организира и спроведува обуки, работилници и секаков вид на презентации, за останатите заинтересирани страни, со посебен акцент на субјектите на инспекциски надзор. На овој начин, ќе се овозможи навремено, сигурно и веродостојно информирање на субјектите на инспекциски надзор, за нивните права и обврски, а истовремено, инспекциските служби, преку Советот, ќе имаат дополнителна можност за практикување на советодавната улога.

Обезбедувањето на просторно-техничките услови за започнување со работа на Секторот за обуки, се создава можност за помош и поддршка на сите инспекциски служби кои треба да спроведуваат специјализирани обуки за своите вработени, а кои за тоа немаат просторно-технички услови. Се препорачува за започнување и спроведување на овој вид на соработка помеѓу Советот и инспекциските служби, да се изготви аналитички документ кој ќе ги елаборира начините и ефектите од ваквата соработка. Како и да е, на овој начин дополнително ќе се зајакне комуникацијата, соработката и координацијата помеѓу Советот и инспекциските служби.



Табела 4 Специфични цели, очекуваниите резултати и индикативните активности за стратешка приоритетна цел 2

Стратешка приоритетна цел 2 Обезбедување на стручно усовршување и обуки на инспекторите, преку воспоставување на единствена рамка за обуки		
Специфична цел	Стратегиски резултат	Индикативна активност
2.1 Подобрување на генералното познавање на предметните области и развој на вештини и компетенции на инспекторите	Зајакнати капацитети и подобро знаење кај инспекторите	2.1.1 Спроведување обуки за инспектори според годишниот план за генерички обуки
2.2 Подобрување на генералното познавање на предметните области на кандидатите за инспектори	Обучени кандидати за инспектори и лиценцирани инспектори	2.2.1 Спроведување обуки за кандидати за инспектори 2.2.2 Спроведување испит за лиценци за инспектори
2.3 Развивање на вештини за обучувачи на селектираните инспектори со цел да се воспостави јадро од обучувачи инспектори	Создадена стабилна мрежа од инспектори обучувачи	2.3.1 Спроведување обуки за обучувачи, според планот и програмата 2.3.2 Создавање мрежа од инспектори обучувачи 2.3.3 Спроведување обуки од страна на инспектори обучувачи
2.4 Организирање обуки и работилници за други заинтересирани страни, со посебен акцент на субјектите на надзор	Зајакната соработка Зголемена доверба кај правните субјекти	2.4.1 Потпишување меморандум за соработка со заинтересираните страни 2.4.2 Организирање обуки и работилници за правните субјекти 2.4.3 Помош и поддршка на инспекциските служби при организирање на специјализирани обуки за своите вработени



ОЦЕНУВАЊЕ НА ОБУКИТЕ, ЧУВАЊЕ И СЛЕДЕЊЕ НА ПОДАТОЦИТЕ

Стратегијата става силен акцент на конзистентноста и квалитетот на обуките. Потребно е да се создаде солиден систем за следење и оценување, со цел да се обезбеди висок квалитет на програмите за обуки.

Потребно е да се развијат серија инструменти кои треба да бидат засновани на принципите за оценување на обуки. На тој начин, ќе се обезбеди конзистентност, лесна мерливост на постигнатите резултати, и ќе се извлечат препораки за подобрување во иднина. Клучни алатки за следење и оценување подразбираат извештај од обучувачот, оценување на обучувачот и обуката од страна на учесниците, проверка на стекнатото знаење (тестирање, само-тестирање) на учесниците, како и пост-оценување.

Пост-оценувањето е одлична алатка која ќе му овозможи и на учесникот, но и на раководниот кадар на учесникот, да оцени колку обуката била од корист, и дали се применуваат научените вештини и знаење. За таа цел е потребно да се изготви структуриран прашалник, кој може да се поврзе и со процесот на редовното оценување на ученикот на инспекторот, на тој начин што ќе содржи релевантни информации.

Се препорачува, Советот да развие систем за зачувување и следење на податоците од оценувањата. Овие податоци треба да бидат анализирани и да помогнат при носењето одлуки во однос на можни и/или потребни промени во однос на структурата, содржината и начинот на спроведување на обуките.

Се предлага еднаш годишно да се одржува работилница со мрежата на инспектори обучувачи и со надворешните обучувачи, со цел да се споделат информациите и да се воведат промени доколку е тоа потребно.



СЛЕДЕЊЕ И ОЦЕНУВАЊЕ НА СПРОВЕДУВАЊЕТО НА СТРАТЕГИЈАТА

Советот, преку Секторот за обуки и лиценци, директно ќе го следи спроведувањето на Стратегијата, а како резултат на тоа, и во зависност од потребите, ќе ја менува доколку за тоа се укаже потреба, со цел да се овозможи нејзино успешно спроведувањето.

Системот на следење е базиран на обработка на податоци од редовни и вонредни извештаи, и следење на реализацијата на планот на активности, кој произлегува од стратегијата.

Извештаите за реализираните активности ќе се изготвуваат два пати годишно, а по потреба и по секоја поголема завршена активност.

Стратегијата е изготвена и покрива временски период од пет години (2020 – 2024). Носител на овој документ е Секторот за обуки и лиценци во рамките на Советот, со целосна поддршка на високото раководство на институцијата.

Составен дел на Стратегијата е Акцискиот план, кој ги дефинира активностите, носителите на активности, временската рамка, како и индикаторите за верификација на постигнувањата на дефинираните цели и активности.