



Водич
**ЗА ПРОЦЕСОТ НА
ВЕРИФИКАЦИЈА
НА НОВА
КВАЛИФИКАЦИЈА**



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Swiss Agency for Development
and Cooperation SDC



СТОПАНСКА КОМОРА
НА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА
ECONOMIC CHAMBER
OF NORTH MACEDONIA

Водичот е изработен од страна на Стопанската комора на Северна Македонија, со поддршка од Проектот „Образование за вработување во Северна Македонија (E4E@mk)“, финансиран од Швајцарската агенција за развој и за соработка (Swiss Development Cooperation – SDC).

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

Наслов: „ВОДИЧ ЗА ПРОЦЕСОТ НА ВЕРИФИКАЦИЈА НА НОВА КВАЛИФИКАЦИЈА“

Издавач: Проект „Образование за вработување во Северна Македонија (E4E@mk)“

Автор: Борчо Алексов, експерт

Стручна и техничка поддршка: м-р Наташа Јаневска, експерт

Лектор: Ана Азеска

Дизајн: koma.com.mk

	Предговор	6
1.	ЧЕКОР 1. Запознавање со националната рамка на квалификации	8
	1.1. Национална рамка на квалификации	8
	1.2. Развивање нова квалификација	10
	1.3. Управување со националната рамка на квалификации	10
2.	ЧЕКОР 2. Започнување нова квалификација	12
	2.1. Утврдување на потребата од нова квалификација	12
3.	ЧЕКОР 3. Изработка на стандард на квалификација	14
	3.1. Елементи на стандардот на квалификацијата	15
	3.2. Образец на стандардот на квалификацијата	15
4.	ЧЕКОР 4. Развивање нов стандард на квалификација	21
	4.1. ФАЗА 1 – Основа за развивање нов стандард на квалификација	22
	4.2. ФАЗА 2 – Развивање стандард на квалификација	23
	4.3. ФАЗА 3 – Натомошно постапување според стандардот на квалификација	23
	4.4. ФАЗА 4 – Одобрување на стандардот на квалификација	23

5.	ЧЕКОР 5. Употреба на резултатите од учењето во новите квалификации	25
	5.1. Основни правила за пишување на резултатите од учењето	26
	5.2. Десет совети за пишување резултати од учењето во модули	26
	5.3. Примери за пишување резултати од учење	27
	5.4. Стандарди на занимања и резултати од учењето	28
6.	ЧЕКОР 6. Внесување квалификации во Регистарот на Националната рамка на квалификации	29
7.	ЧЕКОР 7. Образовна програма	30
8.	Прилог	33
9.	Користена литература и извори	36

ЛИСТА НА КРАТЕНКИ

УПР – Учење преку работа

МОН – Министерство за образование и наука

ЦСОО – Центар за стручно образование и обука

СУ – Стручно училиште

НКУПР – Наставник координатор од училиштето за учење преку работа

ИОП – Индивидуален оперативен план

НАССР – Анализа на опасности и на критични контролни точки

МКС – Македонски стандард

ПРЕДГОВОР

Вработливоста, обично, подразбира збир на постигнувања, вештини, разбирања и лични особини, кои на поединците им овозможуваат со поголема веројатност да добијат вработување и да бидат успешни во своето занимање, од што имаат придобивки самите тие, работодавците, општеството и економијата. Вработливоста не е производ, туку процес на учење и продолжува да се развива затоа што носителот на квалификацијата, еднаш вработен, не престанува да учи.

Соодветно квалификуваната работна сила е важен фактор за конкурентноста и за продуктивноста на претпријатијата, како и нивниот потенцијал да внесуваат иновации, како одговор на нови и развојни барања за производи и за услуги.

На работодавците им требаат работници кои поседуваат како повеќе основни работни вештини така и стручни способности, но, исто така, анализите покажуваат дека поединците вработливи ги прават токму вештините за тимска работа, меѓучовечки односи, комуникации, за услужливост. Доказ за вештините и за способностите, и постојни и потенцијални, е главниот предизвик на работодавците.

Пазарите на труд кои функционираат добро ги карактеризира непречениот премин од образование кон вработување, од невработеност кон вработување и од едно на друго работно место. За олеснување на овие премини потребно е да постои добро совпаѓање меѓу понудата и побарувачката на вештини и условите на пазарот на трудот, кои ги поттикнуваат работодавците да ги вработуваат луѓето.

На страната на побарувачката има две насоки спрема концептот за поставување на потребите на пазарот на трудот во центарот на образованието. Првата е идентификување на барањата што ги имаат работодавците за работната сила, вклучително и потребните вештини и во кои сектори. Втората е како да се заведат тие потреби во рамките на

образовниот процес за да се обезбеди нивно задоволување, што им е, во крајна линија, во корист и на работодавците и на оние кои бараат работа. Од страната на снабдувањето, младите во образованието, на училиште и на универзитетско ниво треба да бидат свесни за можностите што постојат кога следат одреден образовен пат, во однос на предметите што ги учат или на работното искуство што го преземаат. Ова бара фокус на резултатите од учењето и може да се испорача преку посилни партнерства меѓу давателите на образование и на обука и организациите и компаниите на работодавците при дизајнирањето и при изведувањето на наставните програми за училиштата со стручно образование и обука.

Резултатите од учењето, на кои се засноваат квалификациите, се главната можност на работодавците за преточување на описите на работните места и преку нивно своевидно поистоветување да ги добиваат посакуваните знаења, вештини и способности преку образованието. На резултатите од учењето треба да се гледа и како на извор на преносни вештини и способности, кои се употребуваат во различни контексти.

Работодавците треба уредно да се вклучат во дизајнирањето и во испораката на наставните програми за образование и обука, за подобро да ги усогласат со реалните потреби на стопанството и на нестопанството. Секторските социјални партнери, исто така, може да играат важна улога во менувањето на размислувањата во општеството и да водат кампања за промовирање на придобивките од „културата за доживотно учење“, од заеднички интерес и одговорност на работодавците и на работниците.

Од изготвувачите на нови квалификации ќе се бара да користат многу нови алатки и техники. Главните алатки и техники што ќе треба да се користат вклучуваат: нивоа во рамката на квалификации, описи на нивоа, модули, резултати од учењето и кредити.

Овој водич е подготвен за да им овозможи на работодавците препознавање и едноставна примена на овие нови алатки и техники, кои се користат при развивањето нови квалификации.

Било да станува збор за подготовка на квалификација, во соработка со образовните власти, било да станува збор за подготовка на квалификација која ќе биде понудена и изведена од работодавецот, следењето на дадените чекори и напатствија на работодавците им овозможува не само самостојно обликување квалификација туку и активно учество и во другите подрачја, пред сè, во квалитетот на квалификациите, но и во креирањето на образовните политики.

1.

ЧЕКОР

1

1. ЗАПОЗНАВАЊЕ СО НАЦИОНАЛНАТА РАМКА НА КВАЛИФИКАЦИИ

1.1. НАЦИОНАЛНА РАМКА НА КВАЛИФИКАЦИИ

Националната рамка на квалификации е инструмент за воспоставување систем на квалификации стекнати во одредена земја, со кој се дава основата за пристап, стекнување квалификации, проодност и за квалитет на квалификациите.

Двете основни намени на рамките за квалификации се **споредливоста и прегледноста на квалификациите**. Во зависност од потребите, на рамките за квалификации може да им бидат доделени и други намени. Па така, тие може да служат и за постапките за признавање на квалификациите стекнати во странство, да бидат двигател и поттикнувач на одговорот на образованието на општествените потреби и да служат како место за средба на сите засегнати чинители, вклучувајќи ги и работодавците.

Националната рамка на квалификации кај нас формално е воведена во 2013 година со Законот за националната рамка на квалификации. Во 2016 година е поврзана со европската рамка на квалификации, која служи како метарамка. Поврзувањето се изведува преку прикажување и одбрана на исполнетоста на критериумите за поврзување¹, пропишани од Европската Унија, од образовните власти пред советодавната група за европската рамка на квалификации (EQF AG).

¹ Извештај за поврзување на македонската рамка на квалификации со европската рамка на квалификации http://mrk.mk/wp-content/uploads/2017/09/MQF_Referencing_Report_20_januari_2018.pdf

Како последица на заедничката работа на образовните власти, образовните установи, работодавците и на другите општествени чинители, како и со почитување на образовното наследство, одлучено е националната рамка да има 8 нивоа и 6 поднивоа на нивоата 5, 6 и 7. Исто така, нивоата 5, 6, 7 и 8 одговараат на високообразовните квалификации од кратките циклуси, првиот, вториот и од третиот циклус на студии, соодветно.

Табела 1: Преглед на нивоата и на поднивоата во националната рамка на квалификации

НРК	ниво	I	II	III	IV	V		VI		VII		VIII
	подниво					VB	VA	VIB	VIA	VIIБ	VIIA	
ЕРК		1	2	3	4	5		6		7		8

Националната рамка на квалификации се заснова на следниве начела:

- ✘ резултатите од учењето се искажуваат низ знаење и разбирање, низ вештини и компетенции;
- ✘ класифицирање на квалификациите во нивоа и поднивоа;
- ✘ преносливост на кредитите;
- ✘ споредливост со европската рамка на квалификации;
- ✘ осигурување на квалитетот во процесот на развој на квалификациите и на стекнување на квалификациите;
- ✘ обезбедување услови за еднаква достапност до образование во текот на целиот живот заради стекнување и признавање на квалификациите;
- ✘ јакнење на конкурентноста на македонското стопанство, која се темели врз човековите потенцијали;
- ✘ изградба на систем за вреднување на неформалното и на искуственото учење.

За секое ниво и подниво на квалификација од националната рамка на квалификации постојат описи на нивото. Овие описи ги определуваат видот и обемот на знаењето, вештините и компетенциите за секој вид квалификација.

Описите на нивоата од националната рамка на квалификации се групирани во три категории:

- ✘ знаење и разбирање,
- ✘ вештини,
- ✘ компетенции.

Овие описи се земаат предвид при осмислувањето и развојот на резултатите од учењето за новите квалификации.

1.2. РАЗВИВАЊЕ НОВА КВАЛИФИКАЦИЈА

Описите на нивоата во Националната рамка на квалификации и резултатите од учењето за квалификацијата треба да се користат при изборот на квалификација која ќе одговара на описот на работното место и на степенот на сложеност на работата и на работните задачи кои треба да бидат извршувани. И обратно – работата и работните задачи кои треба да се извршат може да се изразат преку очекуваните резултати од учењето и тука е важната улога на работодавците во постапките на изготвување нова квалификација.

Системот на квалификации е уреден на национално ниво и во негови рамки уредено е и изразувањето на потребите на работодавците. Откако ќе бидат определени, резултатите од учењето се стекнуваат преку образовната програма, која треба да овозможи нивно остварување и вреднување.

Квалификацијата претставува формален резултат од процесот на евалуација и на потврдување, кој се стекнува кога одговорната институција потврдува дека поединецот ги има постигнато резултатите од учењето, во согласност со утврдените стандарди. Документот што ги содржи сите елементи кои сочинуваат една квалификација претставува *стандард на квалификацијата*.

Откако ќе ги помине неопходно пропишаните чекори за негово усвојување, стандардот на квалификација се запишува во Регистарот на квалификации, кој е електронски и е поставен на мрежната страница на Националната рамка на квалификации (mrk.mk).

Во овој водич е прикажан тој систем на квалификации и начинот на кој работодавците учествуваат во него и го користат за своите потреби и, се разбира, за потребите на секој поединец одделно.

Секако, со оглед на тоа дека станува збор за уреден систем, од работодавците не се очекува да го познаваат во целост, туку да имаат насоки како и на кој начин да ја остваруваат својата улога во него.

1.3. УПРАВУВАЊЕ СО НАЦИОНАЛНАТА РАМКА НА КВАЛИФИКАЦИИ

Министерството за образование и наука и Министерството за труд и социјална политика се одговорни за спроведување и за развој на Националната рамка на квалификации. Двете министерства можат да даваат препораки за развојот на стандардите на квалификации, додека, пак, Министерството за труд и социјална политика ги усвојува стандардите на занимања.

Одборот на Националната рамка на квалификации е независно тело, во кое свој претставник имаат и работодавците. Одборот, освен што се грижи за политиките за развој на квалификациите, ги усвојува и стандардите на квалификации на предлог на секторските комисии за квалификации. Работодавците имаат свој претставник и во секоја од секторските комисии. Тие се 16 на број и се основаат од Одборот според секторите на квалификации.

Стандардите на квалификации од I до V-Б ниво на квалификации се развиваат од Центарот за стручно образование и обука, Центарот за образование на возрасни и од Бирото за развој на образованието. Високообразовните установи се одговорни за развивање на квалификациите од ниво V-A до ниво VIII.



Слика бр. 1 Надлежни органи и тела за Националната рамка на квалификации

2.

ЧЕКОР 2

2. ЗАПОЧНУВАЊЕ НОВА КВАЛИФИКАЦИЈА

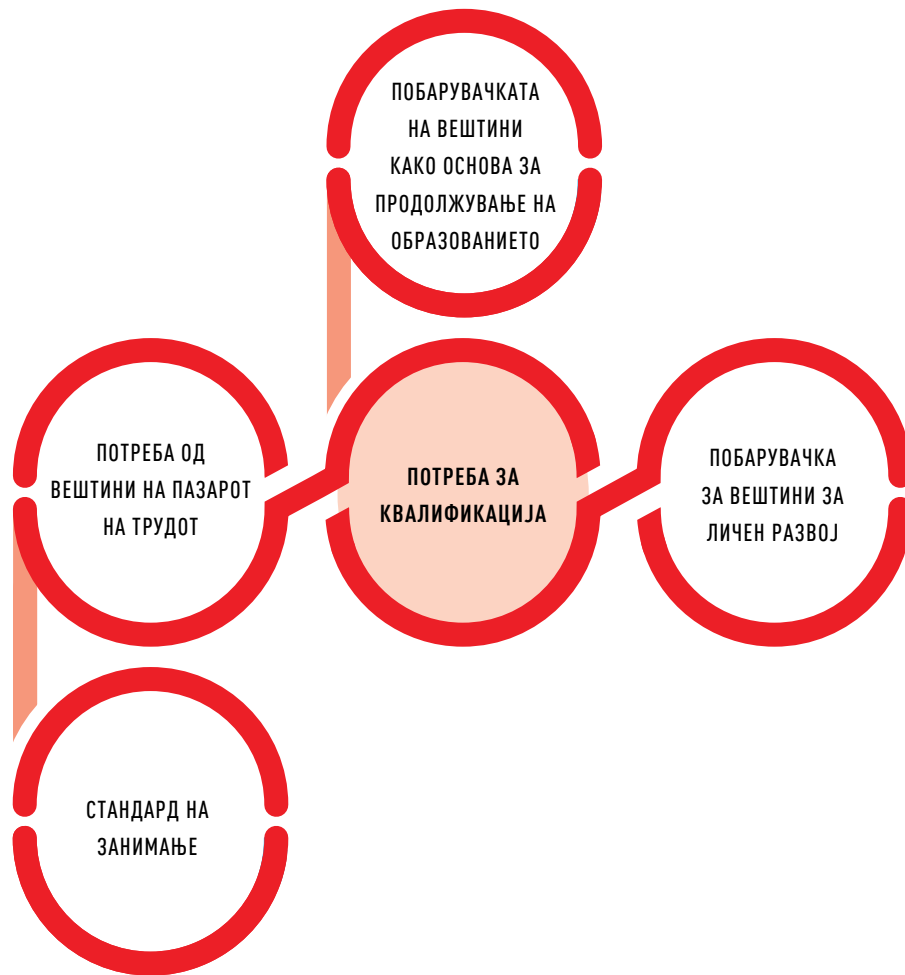
2.1. УТВРДУВАЊЕ НА ПОТРЕБАТА ОД НОВА КВАЛИФИКАЦИЈА

Причините за да се предложи нова квалификација може да бидат бројни: воведување нов производ или технологија, како и нов или поинаков пристап во услугите спрема потрошувачите или спрема корисниците на услугите; примена или воведување законски решенија или стандарди и слично. Сите овие околности не бараат нужно воспоставување нова квалификација. Можно е и со благо приспособување постојна квалификација да се постигне пристоен ефект. Затоа, многу важно за работодавците, кога учествуваат во обликувањето на квалификациите, е да обрнат внимание на преносните вештини, кои многу лесно се приспособуваат на различни контексти. Исто така, не треба да се занемари и можноста дека стекнувањето одредени знаења и вештини може да се постигне и со наменски обуки, без воведување нова квалификација.

Значи, особено е важно, пред да започне развојот на квалификацијата, да се анализира потребата од развивање нов стандард на квалификација. Тој процес треба да опфати темелно разгледување.

- ✘ Која е целта на новата квалификација?
- ✘ Која е нејзината релевантност за економијата и за општеството?
- ✘ Каков е односот меѓу предложената квалификација и националните стандарди на занимања?
- ✘ Каков е нејзиниот однос со квалификациите кои се веќе внесени во регистарот?

За овој чекор на располагање се различни анализи за потребите од вештини на пазарот на трудот.



Слика бр. 2 Основа за развивање стандард на квалификација

3.

ЧЕКОР 3

3. ИЗРАБОТКА НА СТАНДАРД НА КВАЛИФИКАЦИЈА

Стандардот на квалификација претставува стандардизиран опис на квалификација и ги претставува содржината и структурата на дадената квалификација. Стандардот ги вклучува сите податоци потребни за одредување ниво, обем и припадност на одреден сектор, како и податоците потребни за осигурување и за промовирање висок квалитет на квалификација.

За разлика од стандардот на квалификација, квалификацијата претставува формален резултат од процесот на проверка и на потврдување, кој е стекнат кога одговорна институција потврдува дека поединецот ги има постигнато резултатите од учењето во согласност со утврдените стандарди.

Стандардите на квалификации се изготвуваат според Методологијата за развој на стандарди на квалификации² и според Прирачникот за развивање нови квалификации³, кои се донесени од Одборот за националната рамка на квалификации и се објавени на нивната мрежна страница.

Врз основа на овој водич, Методологијата и на Прирачникот, работодавците, доколку постои таква можност, може самостојно да изработуваат и да предлагаат стандард на квалификација. Се разбира, во тој процес на располагање им стојат и надлежните органи, но може и самостојно да вклучуваат стручњаци од соодветните области, заради посодветен одговор на барањата од стандардот на квалификацијата.

² Методологија за развој на стандарди на квалификации <https://bit.ly/32q5e27>

³ Прирачник за развивање нови квалификации <http://mrk.mk/wp-content/uploads/2015/05/priracnik-za-razvivanje-na-novi-kvalifikacii-2.pdf>

3.1. ЕЛЕМЕНТИ НА СТАНДАРДОТ НА КВАЛИФИКАЦИЈА

Стандардот на квалификација се состои од следниве елементи:

- ✘ назив на квалификацијата,
- ✘ тип на квалификацијата,
- ✘ ниво, односно подниво на квалификацијата,
- ✘ код на квалификацијата,
- ✘ сектор на квалификацијата,
- ✘ стандард на занимање,
- ✘ опис на квалификацијата,
- ✘ кредитна вредност на квалификацијата,
- ✘ опис на квалификацијата,
- ✘ содржина на квалификацијата (услов за запишување, број на задолжителни и на изборни модули, резултати од учењето, начин на проверка и критериуми за проверка на резултатите од учењето, јавна исправа итн.).

3.2. ОБРАЗЕЦ НА СТАНДАРДОТ НА КВАЛИФИКАЦИЈА

Врз основа на стандардот на квалификација изготвен е образец за стандардот на квалификација⁴, кој се состои од 21 елемент.

<p>1. Назив на квалификацијата</p>	<p>Се наведува називот на квалификацијата, т. е. насловот што се појавува и на јавниот документ.</p> <p>Називот на квалификацијата мора да биде краток, јасен и прецизен. Исто така, треба да биде препознатлив и недвосмислен.</p> <p>Квалификациите од различни тип, ниво и обем не смее да имаат ист назив.</p>
<p>2. Код на квалификацијата</p>	<p>Целта на кодирањето е стандардот на квалификацијата да има изворна и неповторлива ознака, по која ќе биде препознатлива квалификацијата.</p>
<p>3. Тип на квалификацијата</p>	<p>Се наведува типот на квалификација, кој ги опишува карактерот на квалификацијата, начинот на стекнување и намената на квалификацијата.</p> <p>Типот на квалификација може да се разбере како дефинирање одредена група квалификации кои имаат структурни сличности.</p> <p>Постојат два типа квалификации:</p> <ul style="list-style-type: none"> - квалификации на ниво на образование (образовно ниво), - стручни квалификации.



⁴ Образец за стандард на квалификација <http://mrk.mk/wp-content/uploads/2015/05/Obrazec-za-Standard-na-kvalifikacija.pdf>



<p>4. Ниво на квалификацијата</p>	<p>Нивоата (и поднивоата) на квалификацијата ги означуваат сложеноста и ширината на стекнатите компетенции, а се опишуваат со збир на мерливи показатели, искажани преку знаења, вештини и преку компетенции (резултати од учењето).</p>
<p>5. Сектор на квалификацијата⁵</p>	<p>Се наведуваат секторите на квалификации на кои им припаѓа квалификацијата, во согласност со дефинираните сектори во Законот за НРК:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Геологија, рударство и металургија 2) Градежништво и геодезија 3) Графички сектор 4) Економија, право и трговија 5) Електротехника 6) Здравство и социјална заштита 7) Земјоделство, рибарство и ветеринарство 8) Лични услуги 9) Машинство 10) Сообраќај, транспорт и складирање 11) Текстил, кожа и слични производи 12) Угостителство и туризам 13) Хемија и технологија 14) Шумарство и обработка на дрво 15) Спорт и рекреација 16) Уметност <p>Ова се однесува на образовните квалификации стекнати во рамките на стручното образование и обука и на стручните квалификации, додека, пак, за квалификации во високото образование се впишува научната област, која се дефинира според класификацијата Фраскати.</p>
<p>6. Стандард(и) на занимање на кое/ кои се базира квалификацијата⁶</p>	<p>Се наведуваат релевантните стандарди на занимања. Ова се однесува на образовните квалификации стекнати во рамките на стручното образование и обука и на стручните квалификации. Квалификациите може да се базираат на еден или на повеќе стандарди на занимање.</p>



⁵ За квалификации од високото образование се наведува научното поле во согласност со класификацијата *Фраскати* (Frascati)

⁶ Ако станува збор за стекнување квалификација на ниво на образование во стручното образование и за стручна квалификација.



<p>7. Опис на квалификацијата со образложение</p>	<p>Описот на квалификацијата претставува приказ и основа за утврдување на нивоата на знаења, вештини и на компетенции со кои се стекнува лицето низ процесот на учење во рамките на квалификацијата и образложение за потребата од развивање квалификација.</p> <p>Се опишува:</p> <ul style="list-style-type: none"> - целта на новата квалификација, - нејзината релевантност за економијата и за општеството, - односот меѓу предложената квалификација и националните стандарди на занимања, - нејзиниот однос со квалификациите кои се веќе внесени во регистарот. <p>Описот треба да биде јасен и прецизен.</p>
<p>8. Клучни компетенции</p>	<p>Се однесува на клучните компетенции, кои се поврзани со целосна или со делумна квалификација. Тие треба да се наведат за да можат да бидат разбрани од деловниот сектор и од индустријата.</p> <p>Клучните компетенции се збир на компетенции кои треба да ги задоволат личните, социјалните и професионалните потреби на поединецот во процесот на доживотно учење, во квалификацијата или во дел од квалификацијата.</p> <p>Клучните компетенции треба да се комбинација од знаење, вештини и од ставови соодветни за професионалниот контекст и тие треба да се поврзани со резултатите од учењето.</p>
<p>9. Обем (вкупно кредити и времетраење)</p>	<p>Се внесува времетраењето на процесот на учење и бројот на кредити потребни за стекнување квалификација.</p> <p>Кредитот е мерна единица за вреднување на активностите што треба да ги оствари лицето за постигнување на резултатите од учењето.</p> <p>Кредитите се преносливи.</p>
<p>10. Критериуми за влез или за упис</p>	<p>Се внесуваат критериумите за стекнување на квалификацијата, како и општите услови или критериуми за упис, кои произлегуваат од важечките прописи и од специфичните (посебните) услови.</p>
<p>11. Листа на задолжителни модули за квалификации или за предмети</p>	<p>Код</p> <hr/> <p>Се наведуваат сите задолжителни модули или предмети за стекнување на квалификацијата.</p> <p>За секој задолжителен и избран модул или предмет треба да се наведе код составен од букви и од бројки.</p>
<p>12. Вкупен број часови и кредити (11)</p>	





13. Листа на изборни модули за квалификации или за предмети	Код Се наведуваат сите изборни модули или предмети за стекнување на квалификацијата.
14. Вкупен број часови и кредити (13)	
15. Резултати од учењето	<p>Се внесуваат знаењата, вештините и компетенциите, кои се изразуваат преку резултатите од учењето.</p> <p>Резултатите од учењето се точни и јасни описи на она што лицето треба да го знае, да го разбира и да умее да го направи по завршувањето на процесот на учење.</p> <p>Дефинираните резултати од учењето мора да ги исполнуваат следните критериуми:</p> <ul style="list-style-type: none"> - да бидат воочливи (да се набљудуваат); - да бидат мерливи; - да бидат остварливи (лицето мора да биде во состојба да ја изведе активноста предвидена со резултатот од учењето пред оценувачот). <p>Резултатите од учењето треба да:</p> <ul style="list-style-type: none"> - бидат јасни, очигледни и мерливи; - ги одредуваат наставните методи, техники и стратегии на учење и на поучување, како и формите на проверка на постигнувањата на учениците; - не бидат многубројни (нивниот број зависи од опфатот на занимањата и од времетраењето на образованието); - започнуваат со зборовите „лицето е способно да...“, па да следува набројувањето на резултатите од учењето; - се користат активни глаголи; - се избегнуваат непрецизни глаголи (на пр., знае, разбира, научи, запознава, да биде свесен за нешто); - користат едноставен јазик (покрамки реченици); - користат глаголи во контекст на нивото; - се дефинираат на ниво на образовна програма/квалификација, а потоа на ниво на наставни предмети, програми, курсеви, модули итн.; - ги опфаќаат трите подрачја (когнитивното, афективното и психомоторното).





<p>16. Начини и критериуми за проверка на резултатите од учењето</p>	<p>Се внесуваат критериумите за проверка на постигнувањата на резултатите од учењето.</p> <p>Критериумите за проверка претставуваат јасни и недвосмислени стандарди за нивото на постигнувањата во однос на секој резултат од учењето.</p> <p>Ако резултатите од учењето се дефинирани во форма на изјави за тоа што се очекува лицето да знае, разбира и/или да е способно да покаже на крајот од процесот на учење, тогаш, пак, критериумите за проверка претставуваат јасни показатели како се прикажуваат/демонстрираат постигнувањата од учењето.</p> <p>Критериумите за проверка обично се состојат од два дела:</p> <ul style="list-style-type: none"> - активен глагол кој означува дејство, како на пример демонстрира, толкува, прави разлика или дефинира и - содржина која треба да укажува што знае и/или што може да направи лицето по завршувањето на процесот на учење. <p>Критериумите за проверка треба да бидат дефинирани:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) концизно, јасно и недвосмислено за да се избегне недоразбирање; 2) со разбирлив јазик за лицето, наставниците/обучувачите и за работодавците и 3) да овозможат мерење или оценување на валиден и на сигурен начин. <p>Критериумите за проверка, исто како и резултатите од учењето, треба да бидат дизајнирани во однос на сите три подрачја на учење – когнитивно, афективно и психомоторно. Критериумите за проверка започнуваат со исказот „Ученикот може да...“.</p> <p>Критериумите за оценка мора:</p> <ul style="list-style-type: none"> - да ги проверат знаењето, вештините и компетенциите; - да се во согласност со видовите инструменти за оценка за таа квалификација; - да го специфицираат стандардот што треба да го достигне ученикот за да покаже дека ги достигнал резултатите од учењето од тој модул; - да се поврзани со одделен резултат на учење на јазик кој е усогласен со резултатите од учењето; - да се доволно детални за да овозможат реална, валидна и постојана оценка дека е достигнат резултатот од учењето.
<p>17. Вид на завршна јавна исправа</p>	<p>Се внесува соодветниот вид на јавната исправа (диплома, сертификат итн.) која ја добива лицето по стекнувањето на квалификацијата на соодветното ниво и со која се потврдува дека ги има постигнато резултатите од учењето во согласност со утврдените стандарди.</p>





<p>18. Институција која ја издава јавната исправа⁷</p>	<p>Се наведува видот на институцијата каде што се стекнува квалификацијата, како и формата на акредитација што ја поседува давателот на образовната услуга (основно училиште, средно училиште, високообразовна установа, понудувач на образование за возрасни итн.).</p> <p>Квалификациите во рамките на националната рамка на квалификации може да ги обезбедуваат само давателите на образовни услуги што се акредитирани од Министерството за образование и наука.</p>
<p>19. Проодност</p>	<p>Се опишуваат патеките на напредување што им се отворени на лицата по нивното стекнување одредена квалификација. Лицата треба да имаат можност да напредуваат вертикално, од едно ниво во друго во рамката, но и хоризонтално, во рамките на едно ниво, или директно да влезат на пазарот на трудот.</p>
<p>20. Датум на донесување на стандардот на квалификација</p>	<p>Се внесува датумот кога е одобрен стандардот на квалификација од Одборот за националната рамка на квалификации (по претходно мислење од Секторската комисија на која ѝ припаѓа квалификацијата).</p>
<p>21. Датум на последна ревизија</p>	<p>Датумот на ревизија се однесува на датумот кога стандардот на квалификација ќе треба да се ревидира од соодветната секторска комисија.</p>

⁷ (ОУ – Основно училиште; СУ – Средно училиште; ВОИ – Високообразовна институција; ДОУ/У – Давател на образовни услуги; ИОВ – Институции за образование на возрасни)

4.

ЧЕКОР 4

4. РАЗВИВАЊЕ НОВ СТАНДАРД НА КВАЛИФИКАЦИЈА

Процесот на развивање нов стандард на квалификација е опишан преку пет фази. Во него се прикажани задачите и одговорностите на одредени институции во секоја фаза од процесот.

Националната рамка на квалификации е отворена за сите видови квалификации на сите нивоа – општо образование, стручно образование и обука (3-годишно или 4-годишно), постсредно образование, високо образование и образование за возрасни. Општите начела и правила за развивање стандарди на квалификации се исти за сите споменати видови образование.

Сепак, тоа не значи дека сите видови квалификации ќе бидат унифицирани или еднакви. Националната рамка на квалификации е флексибилна и приспособлива алатка, која ги почитува традиционалните разлики меѓу квалификациите, особено оние поврзани со институционалните аспекти на развивањето на квалификациите.

Оттука, почитувајќи ја пропишаната постапка, работодавците ја имаат слободата за изразување и за пристап кои најсоодветно ќе одговорат на нивните потреби и очекувања од одредена квалификација.

Интересот на работодавците не ги опфаќа секогаш сите квалификации, но со оглед на фактот дека квалификациите од сите нивоа водат до вработување, неопходно за работодавците е да имаат увид и во развивањето на сите квалификации.

4.1. ФАЗА 1 – ОСНОВА ЗА РАЗВИВАЊЕ НОВ СТАНДАРД НА КВАЛИФИКАЦИЈА

Потребите на пазарот на трудот ја претставуваат основата за развој на стандардот на квалификација. Други фактори кои можат да послужат како основа за развој на нов стандард на квалификација се: контекстот на натамошно учење (особено на доживотно учење) и развивањето „меки вештини“, или социоекономскиот контекст, кој е особено важен во контекст на квалификациите што се однесуваат на лицата со посебни потреби.

Работодавците често самостојно ги идентификуваат и ги прават оценките на вештините и на потребите за обезбедување обука која е важна за работењето на работниците, а која е поврзана со улогата што ја извршуваат тие во претпријатието, земајќи предвид како може да се развиваат нивните работни места во иднина, вклучувајќи ги и потенцијалните ризици од загуби на вработливост, како резултат на застареноста на вештините.

Онаму каде што за тоа не постојат можности или капацитети за идентификување и за проценка од работодавците на располагање се различни проценки, анализи и истражувања што ги прават различни признати организации на национално, европско или на светско рамниште, кои може да послужат како инспирација за проценката.

Потребите на пазарот на трудот обично се одразени во стандардите на занимање. Новите стандарди на квалификации може да се засноваат на нови или на постојни стандарди на занимања. Стандардите на квалификации од стручното образование и обука и од образованието за возрасни мора да бидат поврзани со стандардите на занимање при развивањето. Во пракса, стандардите на квалификација обично се однесуваат на еден стандард на занимања, но, исто така, може да се однесуваат на два или на повеќе стандарди на занимања. Методологијата за развој на стандарди на занимања⁸, вообичаено, ги одразува потребите на пазарот на трудот, преку вклучување на работодавците во нивното изготвување. Изработката на стандард на занимања е процес што се одвива во две фази.

ПРВА ФАЗА: изработувачот на стандардот на занимања мора да го анализира занимањето за кое се изработува стандардот. Таа опфаќа *анализа на занимањето и функционална анализа*.

1. Анализата на занимањето е метод со кој се опишува што работат луѓето на работа, односно се идентификуваат клучните функции на занимањето.
2. Функционалната анализа се фокусира на функцијата или на активностите што ги врши или што ги работи едно лице како дел од својата работа, а не на задачите што ги извршува работникот.

ВТОРА ФАЗА: развивање/опис на стандардот на занимања. Развиен е образец за стандард на занимања⁹ и изготвена е Методологија за развој на стандарди на занимања.

⁸ Методологија за развој на нови стандарди на занимања http://mrk.mk/wp-content/uploads/2015/05/metodologija_za_izработка_na_standardi_na_zanimanje.pdf

⁹ Образец за стандард на занимање <http://mrk.mk/wp-content/uploads/2015/05/Obrazec-za-Standard-na-zanimanje.pdf>

4.2. ФАЗА 2 – развивање стандард на квалификација

Фаза 2 се фокусира на подготовката на стандардот на квалификации и поради тоа е најважната фаза во сиот процес. Во оваа фаза се формира работна група за развој на стандардот на квалификација. Работната група се формира врз основа на член 6 од Законот за националната рамка за квалификации и се состои од претставници од Центарот за стручно образование и обука (ЦСОО), Центарот за образование на возрасни (ЦОВ) и од Бирото за развој на образованието (БРО). Во оваа работна група се вклучуваат и претставници од работодавците и од коморите. Елементите во оваа фаза треба да бидат во согласност со Законот за националната рамка за квалификации (НРК). Откако ќе се развие стандардот на квалификација, ЦСОО, правното или физичкото лице, преку Одделението за националната рамка на квалификации во Министерството за образование, го доставува на разгледување до Секторската комисија за квалификација.

4.3. ФАЗА 3 – НАТАМОШНО ПОСТАПУВАЊЕ СПОРЕД СТАНДАРДОТ НА КВАЛИФИКАЦИЈА

Предлогот за стандардот на квалификација, со образложение за неговата оправданост, преку Одделението за НРК, се испраќа до Секторската комисија за квалификации (освен за стандарди на квалификации во општообразовното и во високото образование). Секторската комисија за квалификација го разгледува предлогот и одлучува дали ќе го прифати, одбие или, пак, ќе побара измени на предлогот.

Со Законот за НРК е предвидено дека во случај на спор Одборот за националната рамка на квалификации е тело за медијација.

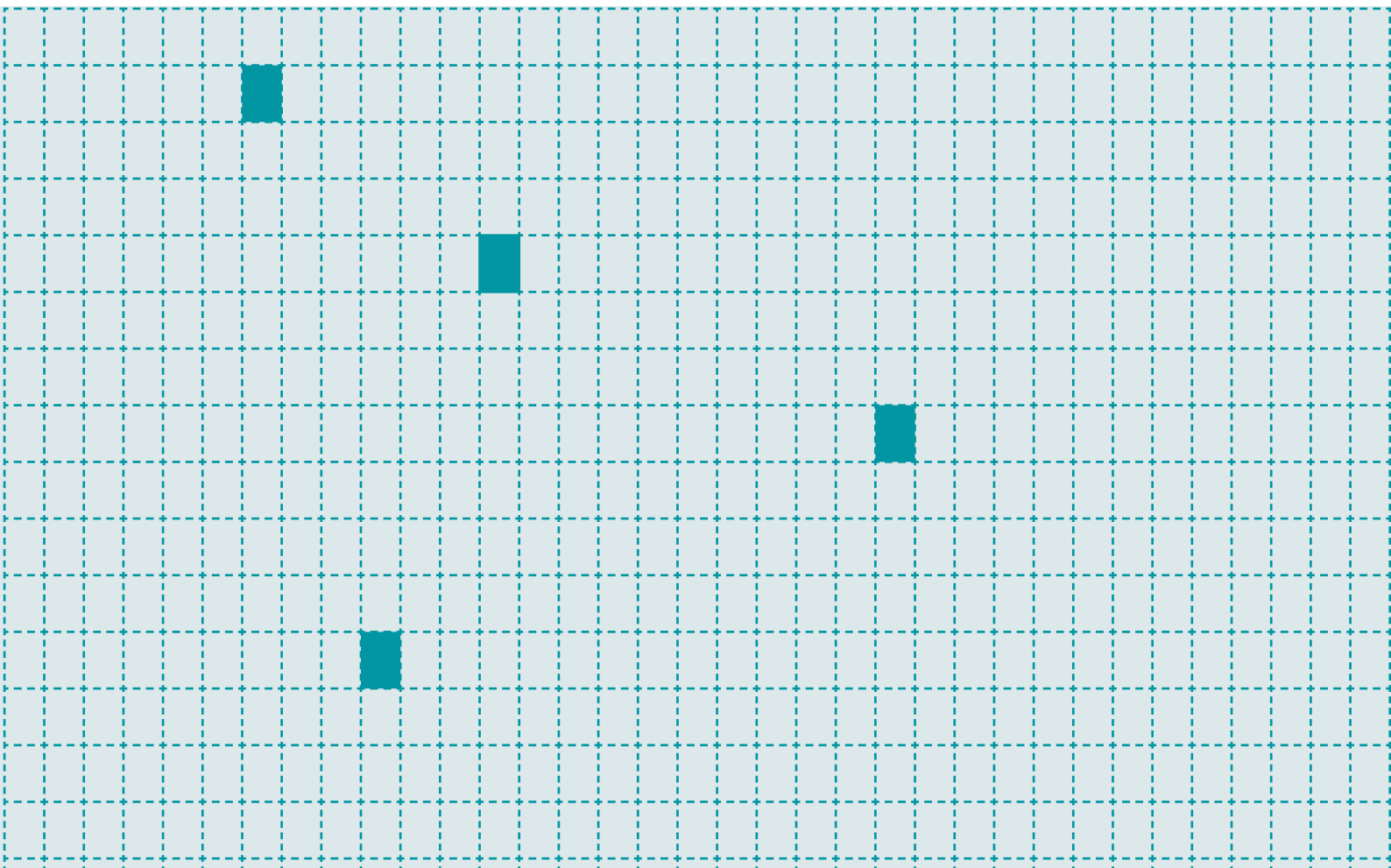
Одборот за националната рамка на квалификации ја презема улогата на Секторската комисија за квалификации, во случаи на одобрување стандарди на квалификации во општообразовното и во високото образование.

4.4. ФАЗА 4 – ОДОБРУВАЊЕ НА СТАНДАРДОТ НА КВАЛИФИКАЦИЈА

Во фаза 4 Секторската комисија, со позитивното мислење, преку Одделението на НРК, го препраќа на одобрување до Одборот за националната рамка на квалификации. Одборот за националната рамка на квалификации донесува одлука за одобрената квалификација и ѝ го одредува нивото. Новата одобрена квалификација се запишува во регистарот (откако ќе заврши процедурата).



Слика бр. 3 Петте фази на развивање квалификации



5.

ЧЕКОР 5

5. УПОТРЕБА НА РЕЗУЛТАТИТЕ ОД УЧЕЊЕТО ВО НОВИ КВАЛИФИКАЦИИ

Резултатите од учењето се точни и јасни описи на она што треба да го знае, да го разбира и да умее да го направи лицето по завршувањето на процесот на учење. Добро дефинираните резултати од учењето јасно и недвосмислено укажуваат на мисловните процеси и на практичните постапки кои лицето е оспособено да ги направи.

Освен за квалификациите, резултати од учење може да се пишуваат и за модулите. Можно е постигнување резултати од учење само за еден модул и тие да се заведат. Ученикот/студентот може да се наврати за да се здобие со повеќе модули од квалификација и во подоцнежен момент.

Дефинираните резултати од учењето мора да ги исполнуваат следните критериуми:

- ✘ да бидат воочливи и да може да се набљудуваат;
- ✘ да бидат мерливи;
- ✘ да бидат остварливи (лицето мора да биде во состојба да ја изведе активност што е предвидена со резултатот од учењето пред лицето што го оценува).

5.1. ОСНОВНИ ПРАВИЛА ЗА ПИШУВАЊЕ НА РЕЗУЛТАТИТЕ ОД УЧЕЊЕТО

При пишувањето на резултатите од учењето треба да се внимава тие да:

- ✘ бидат јасни, очигледни и мерливи;

- ✘ се опишуваат со активни глаголи (дијагностицира грешки во електричното коло, инсталира струјни кабли, монтира електрични уреди...);
- ✘ користат глаголи во контекст на нивото;
- ✘ започнуваат со зборовите: „Лицето е способно да...“ (следува набројување на резултатите од учењето);
- ✘ ги одредуваат наставните методи, техники и стратегии на учење и на поучување, како и формите на проверка на постигнувањата на учениците;
- ✘ користат едноставен јазик (пократки реченици);
- ✘ ги опфаќаат трите подрачја (когнитивното, афективното и психомоторното);
- ✘ не бидат многубројни (нивниот број зависи од опфатот на занимањата и од времетраењето на образованието);
- ✘ се избегнуваат непрецизни глаголи (на пр., знае, разбира, научи, запознава, да биде свесен за нешто итн.).

5.2. ДЕСЕТ СОВЕТИ ЗА ПИШУВАЊЕ РЕЗУЛТАТИ ОД УЧЕЊЕТО ВО МОДУЛИ

1. Дајте му јасен назив на модулот, кој е едноставен за разбирање.
2. Проверете ги описите на нивоата од националната рамка на квалификации за нивото на квалификацијата.
3. Проверете ја таксономијата на Блум на домени и на нивоа.
4. Одлучете за големината на модулот во кредити (1 кредит = околу 25 работни часа учење).
5. Одлучете се помеѓу 4 и 8 резултати од учењето за модулот, во зависност од големината на модулот и од степенот на тешкотија и на сложеност.
6. Напишете го секој резултат од учењето започнувајќи со: „На крајот од овој модул ученикот треба да биде способен да...“
7. Употребувајте многу прецизни глаголи/зборови за дејство за да ги завршите фразите од резултатите од учењето.

„На крајот од овој модул ученикот да биде способен да:

...покаже компетенција за работење со стандард на виртуелна хотелска платформа за резервирање.“

...им објасни на другите како да се направи напредно пријавување багаж на патник низ три последователни аеродроми.“

...им ги покаже и да им ги објасни карактеристиките на Apple iPad на потенцијалните клиенти.
8. Резултатите од учењето треба да бидат достижни за учениците во времето кое е предвидено за модулот.

- 9. Резултатите од учењето треба да бидат едноставни за оценување и за давање оценка.
- 10. Треба да биде јасно дали резултатите од учењето може да бидат постигнати со помош на докази за признавање претходно учење.

Употребувајте јасни и едноставни зборови за опишување на резултатите од учењето.

Најпрактичен начин за пишување на резултатите од учењето е со употреба на таксономијата на Блум на домените на учење. Блумовата таксономија прави разлика меѓу учењето во когнитивниот домен (работа на мозокот), психомоторниот домен (применети вештини и ефект) и во афективниот домен (мислења, ставови и однесувања).

5.3. ПРИМЕРИ ЗА ПИШУВАЊЕ РЕЗУЛТАТИ ОД УЧЕЊЕ

Пишувањето на резултатите од учењето заради прегледност и заради доверба во нивното исполнување се покорува на меѓународно прифатени правила. За работодавците од суштинско значење е резултатите од учењето да бидат доведени во најголема можна поврзаност со описите на работното место или со стандардот на занимање. Подолу се дадени неколку примери за пишување резултати од учење.

Пример бр. 1:

Соодветни глаголи што може да се користат при пишувањето на резултатите од учењето за секое од трите подрачја на Блум

ПОДРАЧЈА	СООДВЕТНИ ГЛАГОЛИ
Когнитивен	Објаснува, сумира, резимира, избира, опишува, пишува, црта, дизајнира, подготвува, илустрира, тестира, проверува, одржува, чува, проценува, препознава, изразува, пресметува, означува, решава, лоцира, именува, искажува, класифицира, прави разлика, препознава, меморира, дефинира
Психомоторен	Демонстрира, применува, исправа, изведува, користи, гради, меша, монтира, чисти, служи, налева, прави, конструира, составува, расклопува, меле, загрева, поправа, ракува, калибрира, прицврстува, мери
Афективен	Оценува, проверува, управува, планира, поддржува, утврдува, брани, суди, рангира, споредува, образложува, оправдува, убедува, критикува, дискутира, анализира, толкува, вреднува, потврдува, игра улога, реагира, одговара, размислува, препорачува, зема предвид

Пример бр. 2:

Задачите на занимањето од стандардот на занимање, искажани преку резултатите од учењето

БР.	СТАНДАРД НА ЗАНИМАЊЕ	ИЗЈАВИ ЗА ЗНАЕЊЕТО	РЕЗУЛТАТИ ОД УЧЕЊЕТО
1	Молер декоратер	Подготвува дрвени површини за боење и за ставање бои	Ученикот е способен да молерисува и да става бои на ѕидовите

Пример бр. 3:

Изјави за знаењето од стандардот на занимање, искажани преку резултатите од учењето

БР.	СТАНДАРД НА ЗАНИМАЊЕ	ИЗЈАВИ ЗА ЗНАЕЊЕТО	РЕЗУЛТАТИ ОД УЧЕЊЕТО
2	Молер декоратер	Принципи поврзани со подготовката на сува градба и на гипсени површини	Ученикот е способен да ги објасни принципите поврзани со подготовката на сува градба и на гипсени површини

Пример бр. 8:

Изјави за вештините од стандардот на занимање, преточени во резултати од учењето

БР.	СТАНДАРД НА ЗАНИМАЊЕ	ИЗЈАВИ ЗА ЗНАЕЊЕТО	РЕЗУЛТАТИ ОД УЧЕЊЕТО
3	Молер декоратер	Користи мерни инструменти	Ученикот е способен да користи повеќе мерни инструменти потребни за молерисување и за декорирање

5.4. СТАНДАРДИ НА ЗАНИМАЊА И РЕЗУЛТАТИ ОД УЧЕЊЕТО

Националните стандарди на занимањата се основа за дизајнирање на стандардите на квалификациите. Овие стандарди ги опишуваат видовите и нивоата на компетенции и на резултати од учењето, кои се потребни за квалификациите од средното стручно образование и за стручните квалификации, а кои се посебно поврзани со конкретни занимања за во иднина. Тие ќе се ревидираат и ќе се ажурираат како што ќе се менуваат практиките на работење и потребите на пазарот на трудот и како што ќе се менуваат квалификациите.

6.

ЧЕКОР 6

6. ВНЕСУВАЊЕ КВАЛИФИКАЦИИ ВО РЕГИСТАРОТ НА НАЦИОНАЛНАТА РАМКА НА КВАЛИФИКАЦИИ

Квалификациите на кои им се доделени нивоа од националната рамка на квалификации се внесуваат во Регистарот на Националната рамка на квалификации. Внесувањето на квалификациите во регистарот се врши по усвојувањето на квалификациите од Одборот за националната рамка на квалификации, по претходно добиено мислење од секторските комисии за квалификации на кои им припаѓа квалификацијата, доколку станува збор за стручни квалификации. За да бидат одобрени, квалификациите треба да ги исполнуваат сите пропишани критериуми од националната и од европската рамка на квалификации.

Барањето за внесување квалификација во Регистарот на Националната рамка на квалификации се доставува до Одборот за националната рамка на квалификации, преку Одделението за националната рамка на квалификации во Министерството за образование и наука, од правно или од физичко лице (Закон за националната рамка на квалификации, член 21, став 1 и 2).

Одборот донесува одлука врз основа на мислењето на релевантните секторски комисии за квалификации. Во однос на новите квалификации, ова мислење може да се дава и во консултации со експерти и со мнозинство гласови на Секторската комисија.

Одборот на националната рамка на квалификации, исто така, официјално го доделува нивото на квалификација во националната рамка на квалификации. Во тој процес на секоја квалификација ѝ се доделува еднозначен код.

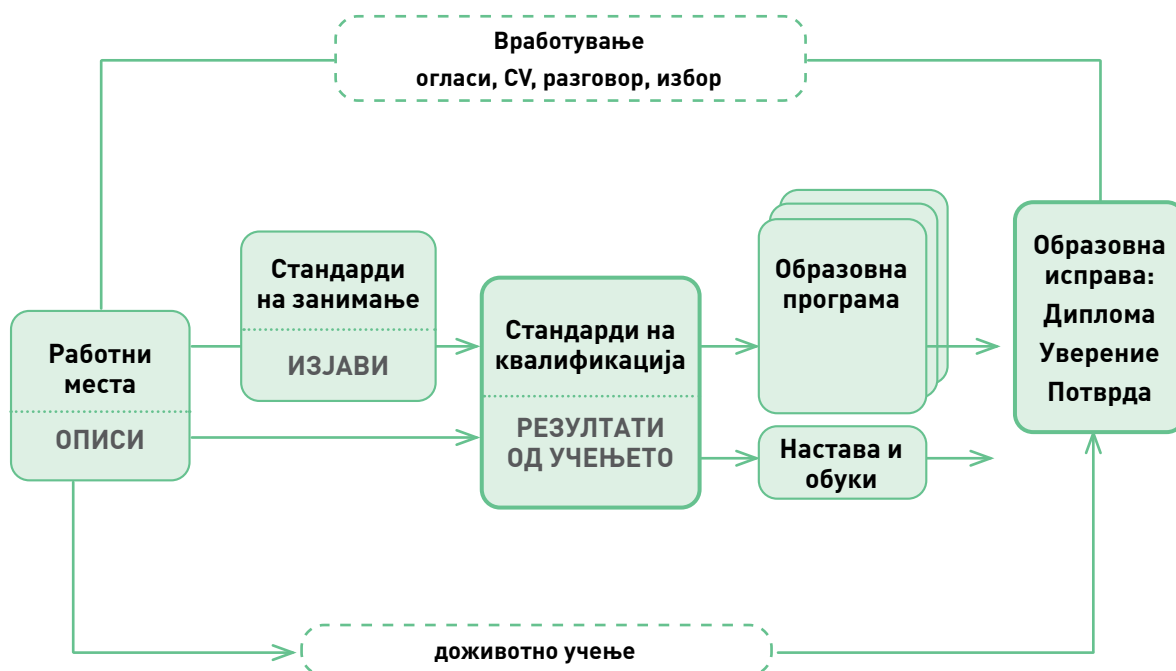
Откако ќе се донесе одлука која го содржи и нејзиниот код, квалификацијата се внесува во Регистарот.

7.

ЧЕКОР 7

7. ОБРАЗОВНА ПРОГРАМА

Образовната програма претставува документ во кој се прецизираат намената/целите, резултатите од учењето/компетенциите, содржината на наставната програма, пристапите на учење и на настава (педагогија), како и методите на оценување за програмата на учење во образование и обука. Образовната програма претставува збирка од документи – наставен план, наставна програма и испитна програма.

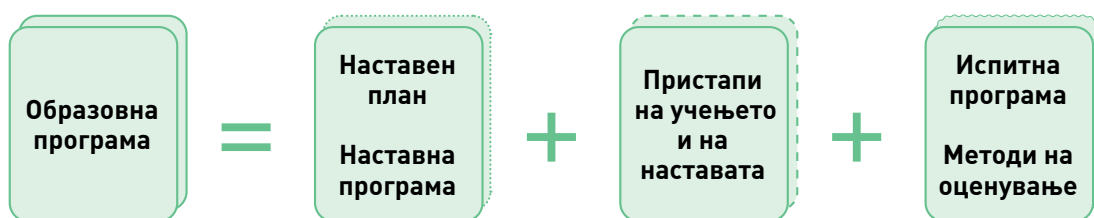


Слика бр. 4 Приказ на образовната програма во контекст на квалификацијата

Вообичаено се употребува модел на дизајнирање образовни програми кои се поврзани со резултатите од учењето. Описите на нивоата од националната рамка за квалификации користат резултати од учењето за да го опишат потребниот вид учење кој се бара за секоја квалификација. Исто така, вообичаено е да се издвои знаењето од применетите вештини/компетенции, од ставовите и од однесувањата при пишувањето резултати од учењето и при пишувањето описи на нивоата за рамките на квалификации.

Имајќи во вид дека исполнувањето на резултатите од учењето, а со тоа и стекнувањето квалификации, се остварува преку образовната програма, потребна и изразена умешност и стручност за нејзино изготвување.

Доволни се само елементарни познавања за својствата и за содржината на образовните програми, кои ќе овозможат сразмерно вклучување на работодавците, особено во практичната настава, но и практични примери за вежби или за активности кои ќе придонесат за поуспешно стекнување на резултатите од учењето.



Слика бр. 5 Приказ на содржината на образовната програма

Работодавците, од очигледни и разбирливи причини, повеќе се насочени спрема веднаш употребливи вештини и не обрнуваат внимание на долгорочната перспектива. За долгорочен квалитет ризично е вклучувањето на краткорочните интереси премногу блиску во развојот на образовната програма. Затоа, работодавците можат и треба да дадат значаен придонес, но одлуките треба да им ги препуштат на професионалците од образованието, во кои стекнале доверба. Носителите на полни квалификации преку образовните програми се оспособуваат и за развивање во својата работа, но и со знаења и со вештини кои се значајни за општеството. Поради тоа образованието не се потпира на обуки за тесен пакет на вештини, за кои постои ризик да застарат брзо по завршувањето на образованието.

Преку примерот на *земање проби*, подолу е даден приказ дека за оваа работна задача е оспособено лице кое се стекнало со квалификацијата **хемиски лабораториски техничар**. Во овој случај, и по самиот назив на квалификацијата, работодавецот очекува дека лицето е оспособено за *земање проби*, па оваа активност е дел од описот на работното место. Оспособувањето за *земање проби* се изведува преку содржините од предметот Аналитичка хемија, додека, пак, образовната установа, преку оценувањето, потврдува дека лицето е оспособено за таквата активност.

Табела 2. Во табелата е даден приказ на активноста земање проби низ сите претходно обработувани документи во овој водич

РАБОТНО МЕСТО	ОПИС
Хемиски техничар	Зема проби и ги подготвува за анализа
Стандард на занимање	Изјава: знаење
Хемиски процесен оператор	Познава процеси, места и методи на земање мостри од цврсти, течни и од гасовити примероци
Оператор за хемиски анализи	
Стандард на квалификацијата	Резултат од учењето
Хемиски лабораториски техничар	Зема и подготвува мостри (примероци) за анализа
Модул	Лабораториски методи и техники
Образовна програма	Содржина
Предмет	Аналитичка хемија 2 + 2 (9 ECVET)
Теорија	Земање и подготвување примерок за анализа
Лабораториски вежби	Земање примерок за анализа од супстанции во течна, цврста и во гасовита состојба
Оценување	Ги објаснува и ги применува постапките за земање примерок и за негова подготовка за анализа

Улогата на обновување на вештините или на стекнување нови ја има доживотното учење и на ова поле посветеноста на работодавците треба да е поизразена. Модулите и обуките преку кои се испорачуваат веднаш употребливи вештини, и покрај тоа што тие бргу застаруваат, се значајни за работодавците и нивниот придонес овде е пресуден. За нивно воспоставување, испорака и надзор се применуваат истите правила опишани во овој Водич.

8.

ПРИЛОГ

Табела 3: Оперативни чекори при измена или воведување на нова квалификација

чекор 1	Анализа на потребата за квалификација. Во зависност од можностите на работодавачот, самостојно, во соработка со комори или здруженија или со образовни власти и установи се прави анализа преку: <ul style="list-style-type: none">- разгледување на описите на работно место и потребните квалификации за изведување при воведување на нов производ или технологија, нов или поинаков пристап во услугите кон потрошувачите или корисниците на услугите, примена или воведување на законски решенија или стандарди и слично;- разгледување на препораките од воведени Стандарди за управување со квалитет за: подобрување, жалби, пофалби, мислења на клиентите, потребни обуки и слично;- искуства од други фирми, учества на саеми, обуки и слично- преглед на економските податоци за фирмата
2	Утврдување на потребните квалификации за изведување на работата на одредено работно место/а по што се пристапува на чекор 3. (Во случај на потреба за развој на нова квалификација, анализата од чекор 1 се користи за покренување на нова квалификација (види 2.1и 4.1))

3	<p>Пребарување и преглед на: Стандарди на занимања: интернет страна на ЦССО Стандарди на квалификации и резултати од учење: Регистар на квалификации на: www.mrk.mk Ова пребарување има за цел утврдување на постојната понуда и можности (види 2.1)</p>		
4	Резултати од пребарувањето и прегледите на изворите на информации:		
	Не постои погодна квалификација	Постои слична квалификација	Постои погодна и прифатлива квалификација
5	Пошироки консултации со комори или здруженија за утврдување на потребата од покренување на постапка за нов Стандард на занимање или на квалификација	Пошироки консултации со комори или здруженија за утврдување на потребата од прилагодување на постојните Стандард на занимање или на квалификација	Консултации со комори или здруженија за понудата на погодни обуки или за потреба од наменски обуки
6	<p>Работодавачот самостојно или во соработка други работодавачи, комори или здруженија се обраќа до ЦСОО, до МОН или до Одборот за Национална рамка на квалификации со утврдени потреби за покренување на нова квалификација</p> <p>⇒ Доколку се обрати до ЦСОО, ЦСОО го препраќа барањето до Одделението за НРК во МОН, за да може ОНРК да го процени барањето за потреба од новата квалификација.</p> <p>⇒ Доколку се обрати во МОН, преку Одделението за НРК, ОНРК го проценува барањето за потреба од новата квалификација.</p>	<p>Работодавачот самостојно или во соработка со други работодавачи, комори или здруженија се обраќа до ЦСОО, МОН или Одборот за Национална рамка на квалификации со утврдени потреби за прилагодување на постојните Стандард на занимање или на квалификација.</p> <p>⇒ Доколку се обрати до МОН или ОНРК барањето за потребата се препраќа до ЦСОО за да се пристапи кон измените.</p>	Работодавачот се обраќа до ЦОВ, МОН, ЦСОО за осознавање на постојните обуки и нивна употребливост.

<p>7</p>	<p>ОНРК ја преоценува општествената оправданост за воведување на нов Стандард на занимање или квалификација</p>	<p>Со ЦСОО се пристапува кон измени, дополнувања на Стандард на занимање или квалификација</p>	<p>Развој на нови погодни обуки. Обуките на барање на работодавачот може да ги развијат и обезбедат постојните или нови изведувачи на обуки запишани во ЦОВ</p>
<p>8</p>	<p>⇒ Преку ЦСОО со учество на работодавачот/чите се развива нов Стандард на занимање доколку не е изработен ⇒ Преку ЦСОО со учество на работодавачот/чите се развива Стандард на квалификација (види 4.2)</p>	<p>⇒ МТСП го одобрува изменетиот Стандард на занимање ⇒ ОНРК го одобрува Стандардот на квалификација (види 4.4)</p>	
<p>9</p>	<p>⇒ МТСП, преку МОН го одобрува новиот Стандард на занимање ⇒ ОНРК, со позитивното мислење на Секторските комисији го одобрува Стандардот на квалификација (види 4.4)</p>	<p>⇒ Преку ЦСОО и БРО се развива образовната програма која се темели на Стандардот на квалификација (види 5 и 7) ⇒ МОН ја одобрува образовната програма</p>	
<p>10</p>	<p>⇒ Преку ЦСОО и БРО со учество на работодавачот/чите се развива образовна програма која се темели на Стандардот на квалификација (види 5 и 7) ⇒ Преку МОН се одобрува образовната програма</p>		

9.

Користена литература и извори

МОН-Министерство за образование и наука; БРО-Биро за развој на образованието; ОНРК-Одбор за Национална рамка на квалификации; МТСП-Министерство за труд и социјални политики; ЦОВ - Центар за образование на возрасни; ЦСОО - Центар за стручно образование и обука.

1. Закон за националната рамка на квалификација (Службен весник на Република Македонија, бр. 137/2013, 30/2016)
2. Извештај за поврзување на македонската рамка за квалификации со европската рамка на квалификации (http://mrk.mk/wp-content/uploads/2017/09/MQF_Referencing_Report_20_januari_2018.pdf)
3. Методологија за развој на стандарди на квалификации <https://bit.ly/32q5e27>
4. Прирачник за развивање нови квалификации (<http://mrk.mk/wp-content/uploads/2015/05/priracnik-za-razvivanje-na-novi-kvalifikacii-2.pdf>)
5. Методологија за развој на нови стандарди на занимања (http://mrk.mk/wp-content/uploads/2015/05/metodoligja_za_izработка_na_standardi_na_zanimanje.pdf)
6. Образец за стандард на занимање (<http://mrk.mk/wp-content/uploads/2015/05/Obrazec-za-Standard-na-zanimanje.pdf>)
7. Образец за стандард на квалификација (<http://mrk.mk/wp-content/uploads/2015/05/Obrazec-za-Standard-na-kvalifikacija.pdf>)
8. <http://mrk.mk>
9. <https://www.eurashe.eu/>



