

PARTNERS FOR CHANGE

Национални стандарди за занимања –
Најдобра пракса

Додавање вештини и способности

Истражување на пазарот на трудот

Стратегија за обука и квалификации

Развивање на стандарди на занимање

Развивање квалификација и оценување

Развивање наставни програми

Развивање материјали за учење и настава

Во
партнерство
со
работодавачи



Практични улоги на работодавачи

- **Најдобри работодавачи**
- **Договор за Секторот за вештини – долгорочно планирање**
- **Стратегија за секторски квалификации**
- **Договор за национални стандарди за занимања**
- **Одобрување на квалификација**
- **Развивање наставен план**
- **Учење на работно место**
- **Стажирања**

Национални стандарди за занимања (НСЗ)

- НСЗ се изјави кои опишуваат различни вештини кои се користат во индустријата
- Во врска со тоа што поединецот треба да направи, знае и разбира за да врши одредена работа или функција
- Тие редовно се развиваат со цел да го одразуваат тоа што се смета за „добро“

Како можат да се користат НСЗ?

Тие можат да се користат за:

- да ги постават способностите за одредена вештина, знаење или разбирање потребни за изведување на задача
- да опишат добра пракса во одредено поле на работа
- да обезбедат алатка за менаџерите за широк опсег на управувања на работната сила и мерки за контрола на квалитет
- да понудат рамка за обука и развивање на персоналот
- да формираат основа за стручните квалификации

Дефинирање на потребите на пазарот на трудот

Што се НСЗ?

- НСЗ воспоставуваат функции и стандарди кои работодавачите очекуваат вработените да ги изведат на работното место

- НСЗ се развиваат со:
 - Расчленување на работата на главни функции

 - Работење со работодавачите на дефинирање единици и резултати од учењето:
 - Што лицето мора да биде способно да направи
 - Стандардот на работење што мора да го постигне
 - Знаењето и разбирањето кое треба постојано и квалитетно да го покажува во својата работа

Развивање најдобра пракса

- Барање најдобри меѓународни практики и приспособување на истите кон пазарот на трудот во Македонија
- Интегрирање на технички, како и пошироки вештини како што се вработливост, услуга кон клиентите, итн.
- Заеднички единици, пр. услуга кон клиентите, тимска работа, здравје и безбедност, итн. што води кон преносливост
- НСЗ нудат флексибилни алатки од кои можат да се дизајнираат квалификации и програми



Од НСЗ до Квалификации и Програми за СОО

НСЗ мораат да се менуваат и преиначуваат со цел да ги исполнат Целите на техничкото стручно образование и обука (ТСОО) – Квалификациите на СОО

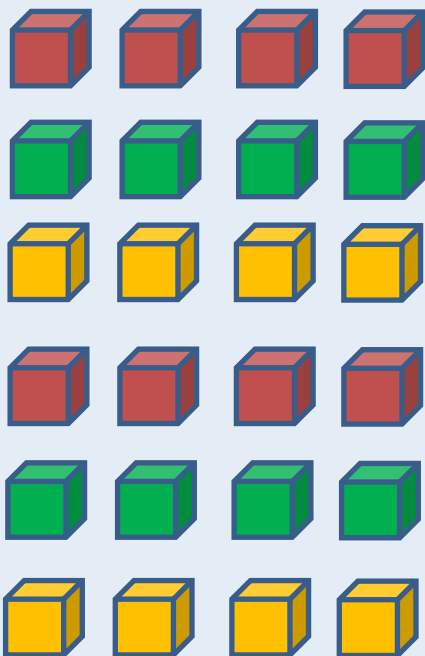
Оние кои обезбедуваат ТСОО можат да создадат свои тренинг програми за да овозможат лицата кои тие ги обучуваат да ги постигнат резултатите од квалификациите, а кои се сите предводени од НСЗ.

Лицата кои се обучуваат се тестираат и стекнуваат со сертификати за да се осигури дека тие ги имаат знаењата и вештините од квалификациите.

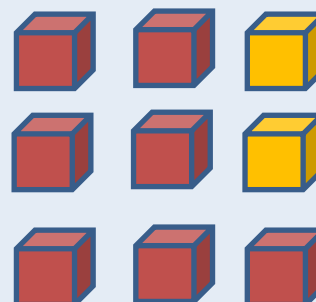
Квалификации од ДСЗ

Одбирање, менување и преиначување на единиците

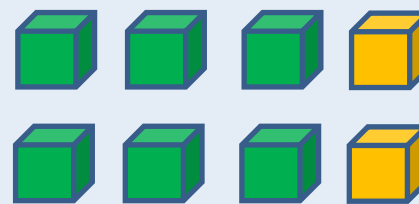
Стандарди на единици на НСЗ



Изменети и групирани НСЗ во поглед на цели, нивоа и големина



(Подготвен(а) / вешт(а) / одговорен(а) за работа кон себе и другите)



Кратки курсеви (Вработување / полу-вешти / ограничени одговорности)

Жолтата боја означува заеднички единици на обете нивоа. Зелената боја означува единици на пониско ниво. Црвената боја означува единици на повисоко ниво.

Одобрување на квалификација

1. Ран дијалог помеѓу признаени организации кои доделуваат квалификации и ССВ (Советот за секторски вештини)
2. ССВ во основа дава поддршка
3. Телата кои доделуваат квалификации ги развиваат квалификациите
4. Детален преглед на квалификации
5. Телата кои доделуваат квалификации поднесуваат квалификации кои треба да се одобрат од страна на ССВ
6. ССВ одобрува
7. Телата кои доделуваат квалификации поднесуваат квалификации за акредитација

Квалификации за работодавач

- **Модел 1:** Работодавачот станува признаено тело кое доделува квалификации и го исполнува предусловното обезбедување на квалитет за развивање и доделување квалификации.
- **Модел 2:** Работодавачот развива и доделува единици како делови од квалификации за да обезбеди државно признаени постигнувања за неговите/нејзините вработени.
- **Модел 3:** Работодавачот користи постоечко тело кое доделува квалификации за да ги развие и додели своите квалификации.
- **Модел 4:** Работодавачот работи со трето лице (пр. признаен работодавач, регулатор во индустрија) кое осигурува квалитет

Рамка за квалификации

Основни карактеристики

- Резултати од учењето кои имаат вредност на пазарот на трудот
- Вредност на кредит за секоја единица и нивоа усогласени со меѓународните
- Можности за собирање кредити и преносливост со цел овозможување доживотно учење и напредување
- Опсежна проценка со цел обезбедување доверба кај работодавачите
- Признавање на кредити во Националната рамка за квалификации

Усогласување на резултатите од учењето

**Мисија на
институцијата &
Стратегиски
иницијативи**

**Програмски резултати
од учењето**

Резултати од учењето на студентите



Што се резултати од учењето?

Формални изјави кои ги изразуваат:

- Знаењето, вештините и способностите кои сакаме нашите студенти да се способни да ги покажат.
- Од нивните искуства од учењето, од наставните програми и од дополнителните наставни активности.
- Давање приоритет на ученикот.
- Давање приоритет на способноста на ученикот да направи нешто.
- Признавање на неформалното и информалното учење.

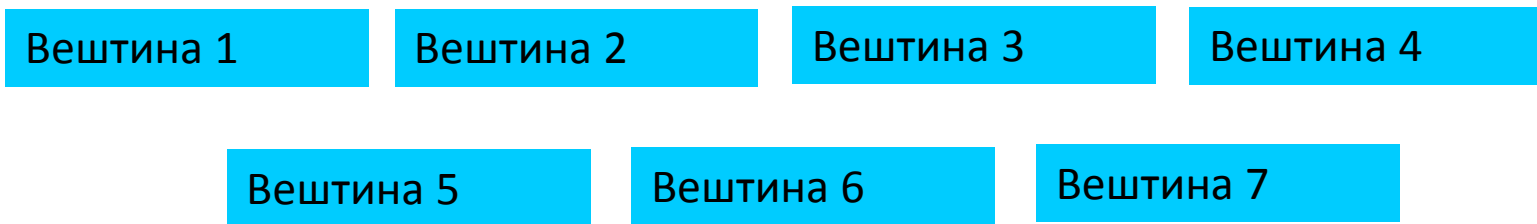


Резултати од учењето

- **Европскиот кредит трансфер систем (ЕКТС) е најпотребуваниот систем во образованието.**
- **Резултатите од учењето се заедничкиот јазик во образованието.**
- **Овозможуваат споредливост помеѓу системите во различни земји.**
- **Овозможуваат различност – формално учење, информално учење, доживотно учење, итн.**



Како функционираат



Квалификација
која се добива
на работното
место

Стручна
квалификација

Алатка која им
помага на
менаџерите
кои држат
обука

Основа на
системите за
вреднување

Клучни способности

- Писменост
- Математичка писменост
- Информациска и комуникациска технологија (ИКТ)
- Работа со други – тимска работа
- Решавање проблеми
- Подобрување на сопственото знаење – Вештини на учење

Основна единици

Одржува односи со клиенти

- Дава позитивна слика за себе и организацијата
- Ги подобрува односите со клиентите
- Разрешува проблеми поврзани со услугата кон клиентите
- Набљудува и разрешува проблеми поврзани со услугата кон клиентите
- Гради и одржува односи со клиентите

Нуди услуги за туризам и патување

- Истражува и развива тури
- Одредува опсег на можности кои можат да одговараат на барањата на клиентот
- Ја управува реализацијата на турата
- Одредува и обезбедува туристички информации и совети
- Истражува, планира и развива протолкувани коментари
- Дава објаснување за време на турата
- Решава проблеми поврзани со туризам и патување

Како националните стандарди за занимања им помагаат на работодавачите?

- Го подобруваат квалитетот на добра и услуги
- Ја зголемуваат продуктивноста
- Претставуваат средство за подобро планирање на човековите ресурси
- Намалуваат трошоци за регрутирање преку селекција на нови вработени
- Помагаат во унапредување на вештините на нивната работна сила
- Претставуваат референцијална точка (репер) за наградување на искуство, знаење и способност

Како националните стандарди за занимања им помагаат на работниците?

- Ги одредуваат вештините и знаењата потребни за занимањето/работата
- Претставуваат референца за оценување на барањата за способности и обука
- Одредуваат и поддржуваат кариерни насоки
- Даваат упатства за професионално сертифицирање/акредитација
- Даваат упатства за национални квалификации
- Ја зголемуваат мобилноста во индустријата

Како изгледаат националните стандарди за занимања?

Формат

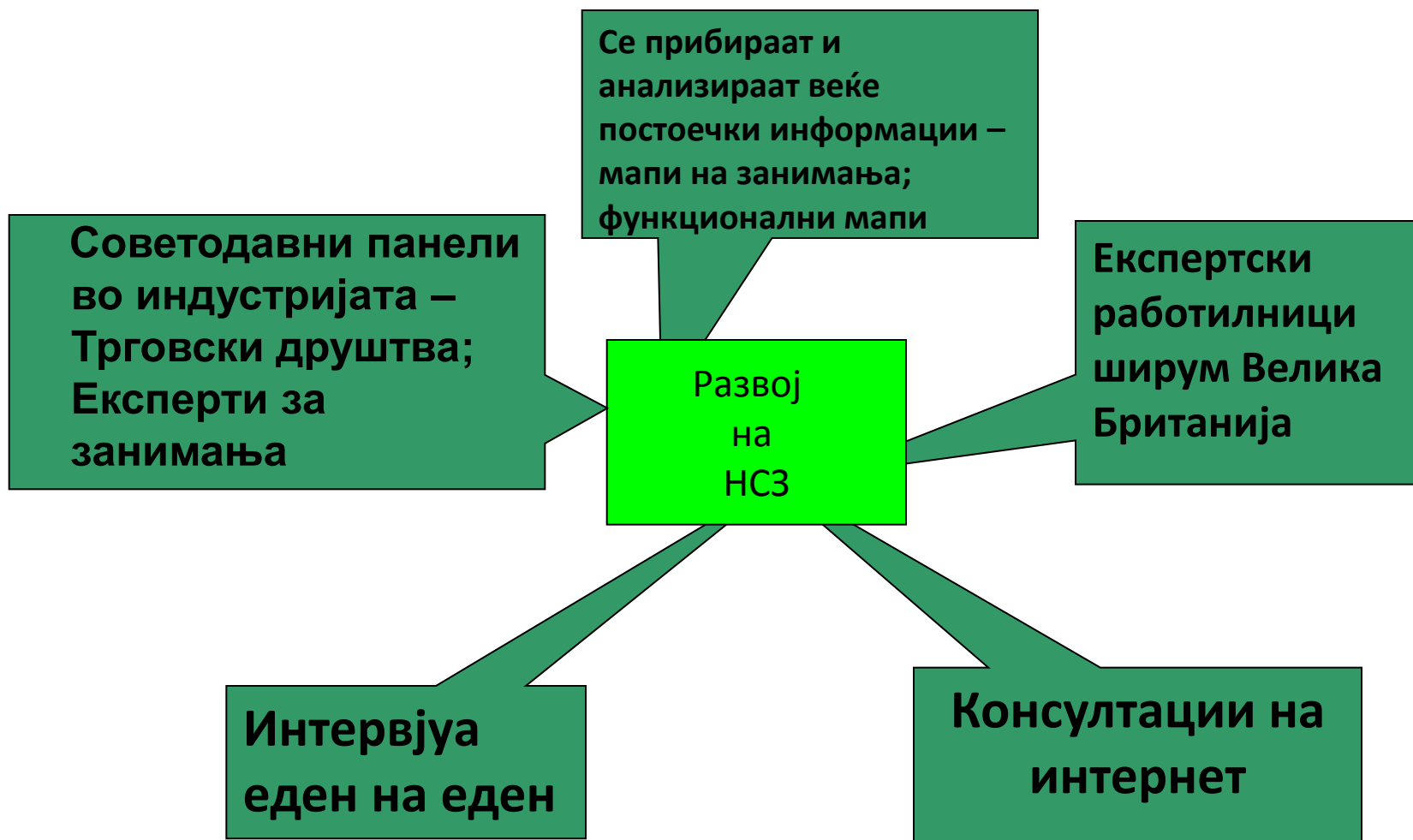
- **Наслов**
- **Преглед**
- **Изјави за критериуми за изведба (Што треба да направиш)**
- **Изјави за знаење и разбирање (Што треба да знаеш)**
- **Другите изборни делови кои можат да се вклучат се изјави за опсег и однесувања**

Карактеристики на НСЗ

НСЗ мора да:

- се напишани со едноставен јазик и во формат кој има смисол за луѓето кои ќе ги користат
- вклучуваат статутарни или правни обврски; вклучуваат здравствени и безбедносни барања
- бидат без отворено или затворено дискриминирање на кој било сектор во заедницата
- обезбедат солидна основа за дизајнирање на оценувањето
- ги исполнат барањата и да ја имаат поддршката од сите значајни групи на работодавачи или потенцијални корисници

Како се развиваат НСЗ?



Мапата на занимање

Ги опишува:

- природата и карактеристиките на индустријата
- клучните области во секторот
- слободните работни места во индустријата

Исто така одредува:

- видови на занимања во секторот
- улогата која ја играат клучните организации
- обуки во секторот
- можности за напредување
- потребите на работодавачите
- кои извори на информации се користеле

Функционалната мапа

- **Ги одредува видовите активности кои луѓето ги прават на едно работно место и вештините кои им се потребни за да ја вршат таа работа**
- **Работодавачите и работниците ги одредуваат главните задачи потребни за едно работно место и потоа истите се вклучуваат во функционалната мапа**

Методологии

- Советодавни панели во индустријата
- Интервјуа еден на еден
- Експертски работилници
- Консултации на интернет

Советодавни панели во индустријата

- **Експерти од индустријата редовно се среќаваат за да ги дискутираат трендовите во индустријата и нивното влијание на квалификациите и обуките.**
- **При разгледување на НСЗ, советодавните панели ќе добијат повратни информации за клучните измени кои мора да бидат рефлектирани во НСЗ.**
- **Членовите на панелите се значајни клучни работодавачи, претставници од трговските друштва и оние кои нудат обуки за здобивање со квалификации.**

Интервјуа еден на еден

- **За ваквите интервјуа се идентификуваат луѓе со особено знаење и искуство од индустријата.**
- **Може во детали да се навлезе во одредени области од НСЗ кои може да се значајни.**

Експертски работилници

- Штом ќе се одредат клучните области за развој, НСЗ се ревидираат.
- На планираните работилници се покануваат експерти од целата индустрија во Велика Британија за да ги дискутираат и разгледуваат постоечките и новите предложени НСЗ.
- На експертите им се даваат и НСЗ и предложените рути на квалификации да ги разгледуваат во мали групи, а потоа се добиваат повратни информации во писмена форма.

Консултации на интернет

- Консултации со индустријата со цел обезбедување на поширок спектар на повратни информации отколку што би се добиле преку организирани состаноци.
- Ќе се бараат повратни информации во врска со структурата на квалификациите и одделни НСЗ.
- Овие консултации се организираат со цел добивање повратни информации за постоечките НСЗ, а потоа се добиваат повратни информации за „новите“ ревидирани НСЗ.

Стратегија за оценување

- Предложете како ќе се изведува надворешната контрола на квалитет на оценување.
- Дефинирајте кои аспекти од националните стандарди за занимања секогаш мораат да се оценуваат преку изведба на работното место.
- Дефинирајте до кој степен можат да се користат симулирани работни услови за да се оцени способност, како и кои било карактеристики кои симулациите треба да ги имаат.
- Дефинирајте ги барањата за експертиза во занимањето за оценувачите и потврдувачите консултирајќи се со телата кои доделуваат квалификации.

Прашања?

Благодарам!