



ПРОЕКТ ЕРАЗМУС+:

КВАЛИФИКАЦИИ
НА ПАЗАРОТ НА
ТРУД – ПАТОКАЗ ЗА
НАМАЛУВАЊЕ НА ЈАЗОТ
ВО КОМПЕТЕНЦИИТЕ
ПОМЕЃУ ОБРАЗОВАНИЕТО
И ПАЗАРОТ НА ТРУД ВО
СЕКТОРОТ НОРЕСА

[2020-1-PL01-KA202-082206]



Co-funded by
the European Union



МОДЕЛ ЗА ВАЛИДАЦИЈА И СЕРТИФИКАЦИЈА
ЗА КВАЛИФИКАЦИИ ОД НОРЕСА4VET

РЕЗУЛТАТ 3: МОДЕЛ ЗА ВАЛИДАЦИЈА ЗА КВАЛИФИКАЦИИТЕ ОД НОРЕСА4VET

РЕЗУЛТАТ 4: МОДЕЛ НА СЕРТИФИКАЦИЈА ЗА КВАЛИФИКАЦИИТЕ ОД НОРЕСА4VET

Проект Еразмус+; „Квалификации на пазарот на труд – патоказ за намалување на јазот во компетенциите помеѓу образованието и пазарот на труд во секторот HoReCa“.

Број на проектот: 2020-1-PL01-KA202-082206

Поддршката на Европската комисија за изработката на оваа публикација не претставува одобрување на содржината што ги одразува само гледиштата на авторите и Комисијата не може да биде одговорна за каква било употреба на информациите содржани во неа.

Резултат 3: Модел за валидација за квалификациите од HoReCa4VET

Резултат 4: Модел на сертификација за квалификациите од HoReCa4VET

Автори:

Stowarzyszenie na Rzecz Innowacji i Edukacji – координатор, Радом, Полска

EVACO – Краков, Полска

EDITC LTD – Никозија, Кипар

AKDENIZ UNIVERSITY – Анталија, Турција

Fundación Equipo Humano (FEH) – Валенсија, Шпанија

Самеримпекс ИМПУЛСИ ДОО – Скопје, Република Северна Македонија

Контакт:

Stowarzyszenie na Rzecz Innowacji i Edukacji

ул. Кралицата Јадвига 15

26-600 Радом, Полска

innowacja.edukacja@onet.pl

<https://innowacja-edukacja.eu/>

СОДРЖИНА

Вовед.....	3
Методологија на истражувањето за HoReCa4VET	5
Идентификација на постоечки модели/системи за валидација и сертификација во секторот HoReCa	6
Модел за валидација и сертификација за квалификациите од HoReCa4VET	23
Заклучоци и препораки	30
Библиографија и извори на материјалите	32

ВОВЕД

Главната цел на **HoReCa4VET** проектот е да го зголеми пристапот до доживотното учење од формална, неформална и информална природа во индустријата HoReCa преку развивање и имплементирање на модели за валидација и сертификација во согласност со Европската рамка на квалификации.

Валидирањето и сертифицирањето на неформалното и информалното учење е клучен предизвик за доживотното учење и приоритет за националните и европските политики за стручно образование и обука во сите сектори, вклучително и индустријата HoReCa. Треба да се стави огромно внимание врз развојот на моделот за валидација и сертификација на квалификациите. HoReCa е сектор во кој има особено итна потреба од рамка за квалификации во секторот во склад со тековните случувања на европскиот пазар.

Потребна е транспарентност на квалификациите и дипломите во секторот HoReCa, без разлика во која земја или стручно оспособување и образовен систем се стекнати. За поддршка на националните стратегии за доживотно учење, некои земји развија механизми за континуирана обука и надградба на вештините на работната сила. За да се обезбеди релевантност и квалитет на обуката потребно е да се осигура дека истата е испорачана од квалификувани обучувачи за стручно образование и обука. Исклучително е важно да се развијат механизми за проценка и сертифицирање на компетенциите на обучувачите во секторот HoReCa.

Субјектите кои припаѓаат на индустријата HoReCa преземаат активности поврзани со следење на пазарот, а потоа и брз одговор на неусогласеноста на вештините. Потребно е постојано следење на промените и прилагодување на понудата кон потребите на пазарот на трудот, особено во однос на компетенциите на персоналот. Недостатокот на практични вештини и искуство во професијата не дозволува да се стане потенцијален кандидат за работа, често имајќи недоволна подготовка за извршување на практични професионални задачи.

Како одговор на потребите на трудот, беше воспоставен проект за европско партнерство во програмата Еразмус+ со наслов: Квалификации на пазарот на труд – патоказ за намалување на јазот во компетенциите помеѓу образованието и пазарот на труд во **секторот HoReCa**. (Број на проектот: 2020-1-PL01-KA202-082206). Меѓународниот конзорциум се состои од европски институции за стручно образование и обука има развиено модел на сертификација и валидација на квалификации за секторот HoReCa во Кипар (EDITC Ltd), Полска (Асоцијација за иновации и образование, Радом – проектен координатор и ЕВАКО, Краков), Република Северна Македонија (Самеримпекс Импулси ДОО), Шпанија (ФОНДАЦИЈА ЧОВЕЧКИ ТИМ) и Турција (УНИВЕРЗИТЕТ АКДЕНИЗ), врз основа на ISO / IEC 17024:2012 – Евалуација на сообразност. Општи барања за телата кои работат со сертификација на лица и врз основа на Директивата 2005/36 / ЕЗ на Европскиот парламент и на Советот од 7 септември 2005 година. За признавањето на професионалните квалификации, како и препораките на Советот од 20 декември 2012 г. валидација на неформалното учење и неформалното учење (2012 / С 398/01).

Проектот HoReCa4VET придонесува за идентификација на резултатите од учењето во рамките на идентификуваните резултати од учењето од страна на работодавачите врз основа на моменталната побарувачка на пазарот, како дополнителни професионални вештини во европската димензија, кои можат да се стекнат во три квалификации (1. Креирање вкусови, декорирање на јадења; 2. Раководење со кујна; 3. Менаџмент во HORECA индустријата) како дел од проектот.

Проектот е насочен кон доживотните ученици од формална, неформална и информална природа од сите возрасни групи, проширување на знаењето, подигање на вештините и компетенциите на работната сила и промовирање на флексибилни патеки за учење, вклучително и преку советување за кариера и потврдување на стекнатите компетенции. Главната цел на проектот беше да се зголеми пристапот до доживотното учење на луѓето кои дипломираат во туризмот и угостителската индустрија и сакаат да започнат професионална кариера во HORECA индустријата (т.е. угостителството) преку развивање и имплементирање на модели за валидација и сертификација во согласност со EQF поради соработка со транснационални партнери и црпење на знаење и искуство од нивните активности во оваа област.

Развиениот модел за валидација и сертификација е основен материјал потребен за развој на идни курсеви и програми за обука. Различните пристапи од перспектива на партнерите овозможуваат развој на резултатите од учењето и конечно, воспоставување процеси за сертификација и систем за валидација. Беа подготвени препораки добиени од компаративни студии спроведени во земјите-партнери земајќи ги предвид добрите практики на европските партнерски институции во однос на валидацијата и сертификацијата кои се засноваат на конкретни барања за компетентност, кои служат како јасно дефинирани и договорени референтни точки за наставните програми за обучувачи и за оценување на компетенциите стекнати на работа.

Валидацијата и сертификацијата се засноваат на конкретни барања за компетентност, кои служат како јасно дефинирани и договорени референтни точки¹ за градење наставни програми и за оценување на компетенциите стекнати на работа. Барањата се наведени во различни документи: (а) професионални стандарди, кои го опишуваат профилот на лице кое обезбедува обука; (б) стандарди за квалификација, опишувајќи ги резултатите од учењето (знаења, вештини и компетенции) што се очекува да ги поседува секој со квалификација за обучувач.

Во учењето на работното место, младите се запознаваат со светот на работата; оние кои се вработени го развиваат својот потенцијал и континуирано ги надградуваат своите вештини. Обуката во компаниите, исто така, може да помогне да се намали бројот на оние кои се нискоквалификувани и да се зголеми учеството на возрасните во доживотното учење. Вкупно 60% од европските претпријатија обезбедуваат обука за своите вработени и некои студии сугерираат дека обучувачите во претпријатијата веројатно ја сочинуваат најголемата категорија на обучувачи низ Европа. Студијата на Cedefop укажува на позитивното влијание на COO врз економските перформанси на компаниите, особено кога новите знаења и компетенциите на работниците со повисоки квалификации се пренесуваат на други.²

1 Европски упатства за потврдување на неформалното и информалното учење. ЦЕДЕФОП 2009 година

2 Обучувачи за континуирано COO: профил на компетентност што се појавува. Цедефоп, 2013 година

Методологија на истражување за HoReCa4VET

Во компаративните студии беше усвоена стандардизирана методологија за истражување за земјите партнери, фокусирајќи се на компаративна анализа на постоечките политики, задачи и стандарди за компетентност и други сродни документи за валидација и сертификација. Во проектот HoReCa4VET и во спроведеното истражување беше воспоставен речник на термини заснован на:

- Препорака на Европскиот парламент и на Советот на 23 април 2008 година за воспоставување на Европската рамка на квалификации за доживотно учење
- Препорака на Европскиот парламент и на Советот од 18 јуни 2009 година за воспоставување на Европски кредит систем за стручно образование и обука (ECVET)
- Препорака на Советот од 20 декември 2012 година за валидација на неформалното и информалното учење (2012/С 398/01).

Беше користена единствена методологија за студијата во сите земји на партнери која се фокусира на компаративна анализа на избрани документи кои опишуваат, меѓу другото, модели, шеми на сертификација и валидација на профили, обука за работа, квалификации, стандарди за компетентност кои може да бидат референтна точка за градење на описот на стандардот за професионална компетентност за HoReCa индустријата. Во рамките на методологијата беа опишани следните елементи:

- Цел на истражувањето - целта беше анализа на намерно избрани документи кои опишуваат, меѓу другото, модели, дијаграми за сертификација и валидација за HoReCa индустријата во земјите на партнерите во три квалификации:
 - 1. Креирање вкусови, декорирање на јадења
 - 2. Раководење со кујна
 - 3. Менаџмент во HORECA индустријата
- Предмет на истражување - тука е потребна транспарентност на квалификациите и дипломите во секторот HoReCa, без разлика во која земја или стручно оспособување и образовен систем се стекнати. Предметот на компаративните студии ја опфати структурата и суштинската содржина на описот на барањата за сертификација и валидација за секторот HoReCa.
- Проблеми **разгледани преку истражувањето** -Кои се врските помеѓу валидацијата на неформалното информално учење и националните системи за квалификации во земјите на партнерите? Како се развиени правилата за потврдување на неформалното и информалното учење со цел да се подобри споредливоста и транспарентноста на методите и пристапите за валидација во земјите партнери во HoReCa индустријата? Какви референтни точки се користат за валидација на неформалното и информалното учење за главните три квалификации во земјите на партнерите?
- Методи, техники и алатки за истражувањето - со цел да се потврдат формулираните истражувачки проблеми, беше подготвен методот на канцелариско истражување за да се

идентификуваат и анализираат избраните документи кои опишуваат, меѓу другото, модели на валидација и сертификација за секторот HoReCa кои се референтна точка за градење на описот на стандардот на професионалните компетенции во HoReCa индустријата. Во формулирањето на заклучоците и препораките се користеше експертскиот метод. Во текот на спроведените студии се користеше стручна служба - специјалисти за креирање описи на барања за компетенции и специјалисти - експерти од секторот HoReCa.

- Организација и област на истражување - истражувањето во Кипар, Полска, Шпанија, Република Северна Македонија и во Турција. Беше спроведено помеѓу ноември 2021 и јуни 2022 година со учество на надворешни експерти и засегнати страни од институциите на партнерите. Врз основа на националните извештаи, беше развиена заедничка анализа со сличностите и разликите во опишувањето на барањата за валидација и барања за сертификација за секторот HoReCa.

Идентификација на постоечки модели/системи за валидација и сертификација во секторот HoReCa

Во секторот за хотелиерство, ресторани и угостителство (HoReCa), постојат различни модели/системи за валидација и сертификација за да се проценат вештините и компетенциите на поединците. Овие сертификати можат да помогнат да се воспостави стандардизирано ниво на експертиза и да се обезбеди кредибилитет.

Постојат неколку примери на многу програми за сертификација достапни во секторот HoReCa. Телата за сертификација често соработуваат со експерти од индустријата за да развијат сеопфатни проценки кои ги потврдуваат практичните вештини, знаење и професионализам во областа. Овие примери ја одразуваат разновидноста на сертификатите достапни во рамките на европскиот HoReCa сектор. Многу од овие сертификати се дизајнирани да ги задоволат европските стандарди и се признати во повеќе земји, што ги прави вредни за професионалци кои сакаат да работат во различни делови на Европа. Можно е да се најдат низа квалификации и сертификати во угостителскиот сектор кои се признати низ Европа, но не постојат модели посветени на секторот HoReCa кој нуди систем за европска стручна квалификација (EVQ) кој има за цел да ги стандардизира квалификациите во угостителскиот сектор низ европските земји.

Валидацијата и сертифицирањето на неформалното и информалното учење е клучен предизвик на доживотното учење и приоритет за националното и европското стручно образование и обука во сите сектори, вклучувајќи ја и HoReCa индустријата. Треба да се стави огромно влијание врз развојот на моделот за валидација и сертификација на квалификациите. Индустријата HoReCa е сектор во кој постои особено итна потреба од секторска рамка за квалификации во насока на тековните случувања кон европскиот пазар.

Студијата ги прикажува компаративните истражувања спроведени во земјите-партнери, земајќи ги предвид добрите практики на европските партнерски институции во однос на валидацијата и сертификацијата, кои се засноваат на конкретни барања за компетентност, кои служат како јасно дефинирани и договорени референтни точки за градење наставни програми за обучувачи и за оценување на компетенциите стекнати на работа.

3.1. Полска

Во Полска, лицата кои биле вработени во секторот HoReCa и имаат долгогодишно стручно искуство немаат можност да добијат документ со кој им се признаваат квалификациите доколку не завршат претходно стручно училиште или не учествуваат на квалификациски курс. На испитот за признавање на стручните квалификации може да се пријави секој што ги исполнува критериумите содржани во постапката за признавање на квалификациите. Испитувањето со кое се признаваат квалификациите се одржува неколку пати годишно, во зависност од бројот на пријавените лица во дадена професија. Можно е да се полага споменатиот испит во дадена професија еднаш годишно.

Во Полска, потврдувањето на вештините стекнати со работа е регулирано со Регулативата на Министерот за образование и наука од 3 февруари 2006 година за стекнување и дополнување на општите знаења, вештини и квалификации за возрасни во училиштата (L.G бр. 31, ставка 216).

Стекнувањето и надополнувањето на квалификациите ги опфаќа следните неучилишни форми на образование: курс; стручен курс; семинар и професионалната пракса. Професионалната пракса е неформален начин на образование со времетраење зависно од сложеноста на вештините неопходни за извршување на професионални задачи, но не помалку од 80 часа. Тоа им овозможува на учениците да стекнат или да ги надополнат практичните вештини за користење на знаењето и искуството на учесниците. Регулативата ги регулира и условите и процедурите за спроведување на образованието, вклучително и учење на далечина надвор од училиштето.

Организатори на испитите со кои се потврдуваат квалификациите се: Централна и Регионална испитна комисија, занаетчиски комори и испитни комисији назначени од надзорно тело.

Во Полска, лицата кои биле вработени во секторот HoReCa и имаат долгогодишно стручно искуство немаат можност да добијат документ со кој им се признаваат квалификациите доколку не завршат претходно стручно училиште или не учествуваат на квалификациски курс. Посебно законодавство ги утврдува барањата за подобност (често во однос на обемот и содржината на обуката, како и центрите за обука), вклучително и посебна дозвола за вршење на одредена професија или професионални задачи. Надлежност за утврдување на условите за давање овластување и работа на центрите за обука имаат министри од различни владини ресори.

Постојат многу различни методи за препознавање на претходното образование што се одвиваат надвор од формалното образование. Помалку сложени се тестовите за мерење на нивото на вештини и компетенции. За посложени методи за анализа треба да се: портфолио – презентирана папка со материјали и документи од кандидатот кои потврдуваат познавање на одредени области и нивото на знаење и вештини.

За препознавање на квалификациите добиени со работа е применета следнава постапка:

1. **Класификација на професиите.**
2. **Овозможување да се добијат информации** за можноста за признавање на квалификациите стекнати со работа.
3. **Систем на информации и советодавна помош за кандидатот.** Ке се создаде можност за кандидатите кои сакаат да ги потврдат своите стручни квалификации, во однос

на добивање дополнителни информации за начинот и датумите на валидација на квалификациите, како и за обемот на потребните знаења и вештини. За таа цел ќе бидат изработени прирачници за кандидатите. Споменатата брошура содржи информации за предметот на испитот, опсегот на испитот, барањата за учесниците и примерите на испитните задачи и информациите за текот на испитот. Еден од нив вклучува општи проблеми кои се однесуваат на целата HoReCa индустрија, а вториот прирачник опфаќа специјалистички прашања за дадена професија и за делумни квалификации.

4. Самопроценка.

5. Формулар за апликација.

6. Испитување, препознавање на квалификациите.

7. Документација на постапката

Испитот за потврдување на квалификациите беше поделен на два дела: теоретски и практичен дел. Теоретскиот дел беше поделен на два дела: тестови за познавање на безбедноста и хигиената при работа (КС) и познавање на стручните квалификации. Границата на полагање на теоретскиот испит од КС беше составен од минимум 14 точни одговори на 20 прашања од тестот. Имаше три одговори да се изберат за секое прашање; еден од нив беше точен.

При оценувањето на полагањето на практичниот испит, испитната комисија ги користеше следните критериуми: побарувачка на материјали за извршување на практична задача; подготвителни операции пред извршување на практичната задача; организација и одржување на уредноста на работното место; почитување на правилата за здравје и безбедност при извршување на практичната задача; естетика на извршување практична задача; извршување на практична задача согласно задолжителните правила.

Беше усвоено дека пилот потврдата за стручни квалификации во Полска ќе се изврши врз основа на одлуките и во согласност со барањата на стандардот PN-EN ISO/ICE 17024:2004 „Евалуација на сообразност – Општо барање за тела кои работат со сертификација на лице“. МЕЃУНАРОДЕН СТАНДАРД ISO/IEC 17024 Прво издание 2003-04-01. Имајќи ги предвид организациските трошоци, трошоците за акредитација и времето потребно за формирање и акредитација на субјект кој го потврдува персоналот (минимум 8 месеци), беше одлучено дека најдобро решение би било да се користи поедноставена организациска структура за потребите на пилот имплементацијата.

Во Полска не постои систем за препознавање на квалификацијата, стекната со работа. Искуствата добиени при спроведениот пилот-испит го олеснуваат развојот на законска основа за потврдување на неформални квалификации.

Препорачливо е да се подготват соодветни измени во кодексот на трудот, законот за образование, а во случај на HoReCa – градежно право и акт на управување со недвижен имот во корист на популаризација на признавањето на професионалните квалификации како истакнат елемент, потврдено на пр. со сертификат од субјектот, акредитиран од полскиот центар за акредитација врз основа на документот еквивалентен на сертификатот.

Добрата правна и формална основа за валидација на квалификациите постигнати во процесот на работа се наоѓа во нормата ISO / IEC 17024:2012 - Евалуација на сообразност. Општи барања за тела кои работат сертификација на лица.

Испитни комисии постојат само кај занаетчиските комори, но тие ги водат испитите за време на таканаречената појдовна сесија, што е важно особено во случајот на испити за чираци.

Во целата земја има околу две илјади комисии за цираци и мајстори, а во нив има околу осум илјади професионалци. Тие се регрутирани главно од занаетчиската средина, но не исклучиво. Во работата на Комитетот се вклучени многу луѓе надвор од оваа средина како што се наставници од стручни училишта, предавачи на установи за стручна обука, како и лица кои работат надвор од занаетот. Задржувањето на овој принцип е од суштинско значење поради размената на искуства, споделувањето знаења, како методот на испитување, така и за техничките иновации.

Занаетчиската локална власт долги години го подобрува системот на самоиспитување и секогаш посветува големо внимание на организациското ниво на испитите, се грижи за правилен избор на испитувачи и организиран процес на усовршување. Внатрешните правила (утврдени од MEiN – Министерство за образование и наука) ги дефинираат формалните квалификации на кандидатот за работа во комисија.

Дополнително, кандидатот мора да ја презентира и педагошката обука. Кандидатите од занаетчиската средина треба да добијат препорака од занаетчискиот еснаф. Како принцип беше воспоставено членовите да не надминуваат 65 години живот (во моментот на позитивна селекција) и тие се именуваат со мандат од четири години, се разбира, со можност за повторно именување за уште еден мандат.

Поназначувањето, членовите на комисијата се упатуваат на курсот за обука на методологијата на испитите, формалните правила за работа на комисиите или начинот на спроведување на испитите што ги организираат занаетчиските комори. Лицата кои не посетувале таква обука не смеат да учествуваат во комисиите, според решението на Управниот одбор на полската занаетчиска асоцијација.

Специфична карактеристика е спроведувањето на испитите надвор од матичната институција на кандидатот и без учество во комисијата неговите мастер обучувачи – работодавачи. Таквото лице треба да биде исклучено од испитниот тим. Важен дел од испитниот систем се неговите барања за униформност на испитите за сите кандидати, без разлика на нивното место.

Стандарди за испитување на примерот на мајсторски испит

Овој испит се состои од две фази: практична и теоретска. Практичната фаза вклучува независни задачи извршени со проверка на испитот за практични вештини. Времетраењето на практичната фаза не може да биде помало од 120 минути и не подолго од 24 часа, вкупно три дена. Се спроведува кај работодавачи или во работилници за обука со организациски и технички услови потребни за спроведување од испитните задачи наменети за кандидатот.

Теоретската фаза вклучува одговарање на прашањата поставени во два дела; писмена и усна проверка на теоретското знаење. Во писмениот дел од опсегот на теми: стручно сметководство со понуда, деловна документација, правила и принципи за здравје и безбедност при работа и заштита од пожари, основни принципи за заштита на животната

средина, основни закони за работни односи, основни прашања од областа на основањето и управувањето со бизнисот, основи на психологија и педагогија, наставна методологија. Времетраењето на писмениот дел не може да биде помало од 45 минути и не подолго од 210 минути.

Во усниот дел има низа теми како што се технологијата, теоријата на машините или науката за материјалите. Времетраењето на усниот дел од теоретската фаза не смее да биде подолго од 30 минути.

Како резултат на тоа, позитивно положениот мајсторски испит дава диплома, што е формално признание за квалификациите добиени на различни патеки на образование и во процесот на трудот. Од мајсторот, лице со диплома, се бара знаење и вештини поврзани со професијата, а во случај на вработување или самоекономска активност и обука на работници, вклучувајќи млади работници и студенти, изразени компетентции за:

- независно и правилно извршување на работата доделена за занимање – сеопфатна имплементација на конкретни ставки или услуги,
- организирање на работни места,
- да организира работа во мала компанија и да го надгледува спроведувањето на работата, како дел од линијата – планирање и надгледување на работата на персоналот;
- Планира, организира и ги надгледува технолошките процеси поврзани со производството на доставениот производ или услуга,
- одговорност за персоналот: управување и водење тим на персонал ангажиран за одреден производ или услуга,
- работа и задачи во согласност со правилата за безбедна и хигиенска работа и противпожарна заштита;
- примена на принципите на еднаков третман на вработените врз основа на пол, возраст и националност;
- работа во согласност со принципите за заштита на животната средина, управување со отпад, опасен отпад;
- користење техничка документација, стандарди, прирачници, водичи и други ресурсни материјали кои се однесуваат на работата извршена во дадена професија;
- законски прописи поврзани со независни деловни активности, вработување и обука на вработени;
- дизајнирање нови дизајни на производи и модификации на процесот за давање услуги;
- ставови и однесувања во кризни ситуации и невообичаено појави кај персоналот;
- да се справат со невообичаени ситуации, што резултираат, на пример, против проблемот на технички, технолошки или организациски план за време на производниот процес или услугата,
- проценка на состојбата во компанијата или на доделената област на одговорност и формулирање забелешки и предлози во однос на потребните измени,

- необични задачи - специфични нарачки за кои е потребно големо искуство, вештини и знаење во дадена професија,
- одговорност за ко-креирање на имиџот на компанија или тим на вработени,
- обезбедување инструкции и насоки поврзани со професионалниот развој на вработените во компанијата и преку учество во различни форми на континуирано образование,
- отвореност и подготвеност да формулираат сопствен пат на професионален развој преку учество во различни форми на континуирано образование,
- проценка на работата и мотивацијата на персоналот,
- правила на општествено однесување и професионална етика.

Неведените очекувања на мајсторот се проверуваат со специфични услови за прием на мајсторски испит (општо и стручно образование и професионално искуство) и барањата за испит содржани во процедурите за спроведување на мајсторски испит.

Услови за прием на мајсторски испит

Мајсторски испит во Стопанската комора се дозволува на лице кое исполнува еден од следниве услови:

- 1) да има завршено средно образование или постоечко средно училиште и звање калфа или еквивалентна диплома од струка во која го положува тестот, како и:
 - а) најмалку три години занимање, кое го полага тестот, по стекнување диплома или
 - б) најмалку шест години занимање, кое го полага тестот, вклучително и пред и по стекнување диплома;
- 2) уверение за завршено средно или постоечко средно училиште и најмалку шест години занимање, кое го положило тестот, наменет за соодветната стопанска дејност;
- 3) уверение за завршено средно или стручно училиште и поранешен калфа или еквивалентно звање за запишување на струката во делокругот на професијата што го положува тестот и најмалку три години занимање што го положува тестот, по стекнување диплома;
- 4) уверение за завршено средно или стручно училиште и поранешен предводник во струката од областа на занимањето, која го положил тестот и најмалку во период од 1 година се занимава со струката, кој го положил тестот, по стекнувањето на звање мајстор;
- 5) има завршено средно образование или постоечко средно училиште со кое дало средно образование и специјализанти во струката од делокругот на нивната струка, која го положил тестот и стручно звање во струката од делокругот на нивната струка, која ја полага, тестот и најмалку двегодишно занимање, кое го полага тестот, по стекнувањето степен;
- 6) има завршено средно образование на насока или специјалност од областа на нивната професија, која го полага тестот и најмалку 1 годишен период на работа во струката, кој го полага тестот, по стекнувањето на стручното звање.

Валидација на резултатите од учењето постигнати надвор од формалниот образовен систем Во Полска, во областа на валидација на резултатите од учењето постигнати во неформалното и информалното учење, треба да се справиме со различни решенија во различни индустрии и со многу проекти спроведени од различни организации и институции. Тие вклучуваат решенија со долга традиција, кои се користат во голем обем. Има и сосема нови проекти – пилот проекти посветени на развивање и тестирање на нови методи и принципи за валидација на резултатите од учењето.

Во многу професии во контекст на стручно образование или занаетчиство, можете да добиете владина квалификација за професија или професионална квалификација. Возрасно лице кое се стекнало со стручност преку стажирање, под исполнување на одредени услови може да полага испит што го спроведува регионалниот испитен одбор или калфи, организиран од испитниот центар на Стопанските комори.

Полскиот законодавец, во валидацијата на резултатите од учењето во формалниот образовен систем, создаде можност за стекнување образование во основното, средното, средното образование и основното стручно образование со екстерни испити, воведени со Регулативата на Министерот за национално образование од 11 јануари 2012 година. Надворешниот курикулум исто така може да ги потврди нивните индивидуални квалификации кои ја сочинуваат оваа професија. Донесена со овогодинашната измена на Законот за високо образование и другите закони од 11 јули, вовеле можност за признавање на резултатите од учењето стекнати во организирана или неорганизирана институција надвор од училиштето. Ова решение е дадено како алтернативен пат за прием или начин да се добие дел од ЕКТС (не повеќе од 50%) доделени на програмата за обука. Можноста за вклучување во процесот на валидација ќе зависи од степенот на образование (диплома) и професионално искуство кој го поседува кандидатот.

За други квалификации, организациите кои сакаат да ја потврдат компетентноста мора да развијат сопствени процедури или да приспособат решенија развиени во други земји (на пр. испит за меѓународни стандарди). Значи, линијата на поделба помеѓу вештините, каде што постои можност да се добијат сертификати регулирани од државата и оние во кои патеката не е достапна.

Меѓу проектите кои не се регулирани на државно ниво, може да се издвојат оние во кои:

- Полските институции даваат меѓународни квалификации, влегувајќи во соработка со меѓународни институции; ова бара различно ниво на иновација со цел да се донесат решенија во полскиот контекст;
- Полските институции изработуваат свои решенија.

Во случај на проекти засновани на веќе развиена и регулирана валидација на државниот модел (на пр. користени за време на квалификациските испити или од занаетчиските комори; во други – се разработуваат нови решенија кои претходно не биле користени во пошироки размери. Пример за адаптација на решение е да се префрлат на полските стандарди за испитување развиени во други земји (на пр. јазични испити TELC и TOEFL компјутерски ECDL и финансиски EFA). во такви случаи, стандардот за испитување развиен од меѓународната организација е целосно (или со мали промени) воведен во Полска и затоа предметот, процедурите, методите и алатките за валидација се произволно фиксирани, но

за квалитетот во текот на целиот процес се грижат често акредитирани полски институции, кои соработуваат со странските.

Вреди да се нагласи дека во секој, дури и најиновативниот потфат, тешко е да се избегнат инспиративни решенија и материјали разработени однадвор. Од друга страна, во случај на некои меѓународни сертификати (на пр. финансиски советници) обемот на потребното знаење мора да се прилагоди на полските услови – особено кога станува збор за информации за правните и финансиски регулативи кои функционираат во Полска.

Потврдувањето на резултатите од учењето регулирано од полската држава

Потврдувањето на резултатите од неформалното и информалното учење е поврзано со механизмите што се воспоставени во формалното образование. Во Полска веќе неколку години се работи интензивно на воведување промени во овие области. Ова вклучува не само развој на систем за валидација, сертификација и пренос на исходите од учењето и, следствено, на квалификациите, туку и ревизија и стандардизација на терминологијата.

Во Полска, владините регулативи за валидација на резултатите од учењето стекнати покрај во формалниот систем се однесуваат на тестови спроведени од Регионалните испитни одбори, вклучително и екстерните испити (во областа на општото и стручното образование) и испитот спроведен од Занаетчиските комори, како и специфични стручни квалификации, вид на градежни дозволи и медицински специјалности.

Во општо образование постои можност за стекнување на основно образование, нижо средно, основно стручно и средно по завршување на екстерните испити од областа на општо образование, т.е. со задолжителните воспитно-образовни активности наведени во редовното образование за следните училишта за возрасни: основно, средно и средно стручно училиште, како и екстерни испити со термините утврдени во наставната програма за општо образование за основното стручно училиште. Неопходен услов за прием на овие испити е да се заврши пониско ниво со соодветната оценка, во зависност од испитот на кој се пријавува кандидатот.

Лицето може да продолжи на онолку испити колку што се издвојуваат квалификации во професијата. Постигнувањето на очекуваните резултати од учењето за дадена квалификација се потврдува со потврда издадена од окружната испитна комисија по положување на испитот од страна на студентот (ученикот) со кој се потврдува оваа квалификација. По стекнувањето на сите квалификации по професијата и стекнувањето на потребното ниво на образование, студентот добива диплома со која се потврдуваат стручните квалификации. Овој систем, исто така, може да се однесува на лица кои се стекнале со професионални вештини, се школувале во школски формат (на пр. учество во квалификацискиот курс за работа) или кои вршат професионална работа. Ваквите лица за да добијат уверение со кое се потврдува квалификацијата во структурата, треба да положат надворешен испит кој го организира регионалната испитна комисија. За да се добие диплома со која се потврдуваат стручните квалификации, се добива сертификат за која било квалификација одвоена за професијата и се стекнува со средно или стручно образование откако ќе го поминете процесот на образование во основно стручно/техничко/гимназија или по положување на надворешен испит од опфатот на основна наставна програма за општо образовно стручно училиште или за училиште кое нуди средно образование.

3. 2 Кипар

Со избувнувањето на кризата СОВИД-19, угостителскиот сектор се соочува со предизвикот да не може да ја најде работната сила што му е потребна, во повеќето земји на ЕУ. Како последица на тоа, и покрај зголемената побарувачка од клиентите, компаниите треба да ги приспособат своите деловни модели на моменталната реалност (на пр. затворање во текот на некои денови од неделата/викендот; да изберат да ги служат клиентите за ручек или вечера (не и двете); да не се отвораат полни катови во хотелите или дури и неможност да се отворат нови хотели, откако ќе се заврши инвестицијата). Во просек, моментално недостасува меѓу 10% и 20% од работната сила во секторот во ЕУ во споредба со 2019 година.

Се чини дека секторот HoReCa, исто така, се бори да најде квалификувана работна сила, особено кај младите луѓе. Социјалните партнери во секторот ова го сведуваат на проблеми со образованието и обуката, како и на прашањата околу атрактивноста на секторот како работодавач. Долгите работни часови, сезонската работа, скратеното работно време и привремената работа може да доведат до тоа потенцијалните вработени да изберат да бараат вработување на друго место во економијата.

Повеќето работници во хотелите и рестораните имаат ниво на образование што одговара на „пониско средно“ или „повисоко средно“ и оваа група е поголема отколку во вкупната работна сила на ЕУ27. Во 2022 година, на Кипар имаше 7.000 непополнети позиции што претставуваат приближно 25% од вкупната работна сила во индустријата.

Сепак, на работодавачите во Кипар им е тешко да најдат квалификувани луѓе за индустријата HORECA бидејќи многу луѓе не сакаат да работат во оваа индустрија поради ниските плати, тешкото работно време. Дури и луѓето кои почнуваат да работат во индустријата HORECA, многу лесно ја напуштаат оваа индустрија кога ќе најдат нова работа со подобри услови за плаќање и работа. Исто така, работодавачите не сакаат да инвестираат во обука или ажурирање на вештините на вработените, бидејќи вработените имаат тенденција да ротираат многу често.

Надградбата на човечките ресурси преку планирани и редовни акции го сочинува

камен-темелник на напорите направени со цел да се зголеми продуктивноста и да се подобри конкурентноста на кипарскиот пазар.³ Воспоставувањето и функционирањето на Системот на стручни квалификации во Кипар се очекува да одигра голема улога во овој напор и е вклучен во приоритетите на државата. Оваа клучна стратешка цел претставува заложба на Кипар во однос на Европската унија и е вклучена во Националниот акционен план за вработување, Акциониот план на Лисабонската стратегија, како и во Оперативната програма „Вработување, човечки капитал и социјална кохезија“, 2007–2013 година.

Предложениот Национален акционен план за валидација на неформално и информално учење во Кипар е формулиран како дел од втората фаза од проектот „Подготовка на Национален акционен план за воспоставување механизми за валидација на неформално и информално учење“.

Проектот е дел од поголем проект насловен „Воспоставување механизми за валидација на неформално /информално учење и пилот имплементација“, кој е дел од Оперативната програма „Вработување, човечки ресурси и социјална кохезија“ 2014–2020 година.

³ <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/national-education-systems/cyprus/validation-non-formal-and-informal-learning>

Предложениот Национален акционен план содржи елементи за стратешко таргетирање, принципи, услови, управување и се што е потребно за функционирање на сеопфатен механизам за валидација на неформално и информално учење во Кипар.

По завршувањето на Националниот акционен план, ќе се развие Акционен план за пилот имплементација на механизмот за валидација на неформалното и информалното учење во Кипар во областа на волонтерството, младите и образованието на возрасните. Пилот имплементацијата ќе биде завршена на 31.12.2023 година, на кој датум ќе биде завршен кофинансираниот проект „Воспоставување механизми за валидација на неформално/информално учење и пилот имплементација“.

Национална рамка на квалификации

Советот на министри, со својата одлука бр. 67.445, од 07.09.2008 година, одобри предлог за назначување на Национален комитет со мисија да развие Национална рамка на квалификации (НРК) за Кипар.

Националната рамка на квалификации (НРК) ги вклучува сите нивоа и типови на квалификации од сите потсистеми на образование и обука, вклучително и неформално учење.

НРК на Кипар сè уште не е во функција. Ќе се формира во Министерството за образование и култура како ресорно одделение и ќе се спроведува постепено. Се смета дека е потребно ново законодавство за работа на НРК.

Главната цел на НРК е да ги поддреди квалификациите според однапред дефинирани нивоа на исходи од учењето. Се очекува НРК да поддржи признавање и валидација на квалификациите; да овозможува прогресија и мобилност; да промовира доживотно учење, на пр. преку потврдување на резултатите од учењето стекнати надвор од формалното образование; подобрување на транспарентноста, квалитетот и релевантноста на квалификациите; и зајакнување на врските со пазарот на трудот. Една важна цел на политиката е, исто така, да се зајакне стручното образование и обука (COO) на средно, постсредно и терцијарно ниво.

Развој на стандарди за стручни квалификации (VQS) во рамките на системот VQS

Преку процес на јавна консултација и земајќи ги предвид препораките дадени од организациските тела, Управата за развој на човечки ресурси на Кипар (HRDA) подготви индикативна листа на предложените нови стандарди за квалификации (QS) што ќе се развијат во контекст на 2014-2020 Програма. Стандардите за квалификации (QS) ги имаат следните карактеристики:

- Постојат 8 нивоа на модели на професионални квалификации
- Потврдувањето на квалификациите од страна на официјален државен орган е важна предност за секоја професионална работа.
- Во рамки на Управата за развој на човечки ресурси има воспоставено и работи Системот на квалификации, каде што способноста на лице во одредена професионална област се испитува во реални работни услови и се сертифицира.

Списокот вклучува вкупно 152 стандарди за квалификации (QS), кои се состојат од работни области во различни сектори. Задачите се формулирани во форма на исходи од учењето за

специфични нивоа на знаења, вештини и компетенции како што се дефинирани во Кипар и со Европската рамка на квалификации (CyQF / EQF) описните индикатори. HRDA моментално сертифицира професионалци, вклучително и туристичка индустрија или професионална обука.

Потврдувањето на резултатите од евалуацијата од претходното учење и сертификацијата на професионалните квалификации на кандидатите во секторот HoReCa ќе им помогне на невработените и неактивни лица да најдат работа и на вработените лица да напредуваат. Покрај тоа, компаниите кои промовираат сертификација на професионалните квалификации на своите вработени, постигнуваат надградба на нивните човечки ресурси и следствено зголемување на нивната продуктивност и конкурентност. Нема финансиски товар за учесниците во процесот на евалуација и сертификација.

3.3 Турција

Турската рамка на квалификации (TQF) е национална рамка која се усогласува со Европската рамка на квалификации (EQF). Ги опфаќа квалификациите добиени од основното, средното и високото образование, како и други резултати од учењето.

TQF укажува на национална рамка на квалификации која е дизајнирана во хармонија со EQF и ги претставува сите квалификации стекнати преку стручни, општи и академски програми, вклучително основно, средно и високо образование или други средини за учење.

Регулативата за принципите и процедурите во врска со примената на турската рамка на квалификации која беше развиена во соработка со различни засегнати страни, вклучително и јавни институции како што се Министерството за образование и Советот за високо образование, синдикатите и синдикатите на работодавачи, професионални и невладини организации, национални и меѓународни експерти и академици, стапи во сила со објавување во Службен весник со Одлука на Министерскиот совет бр. 2015/8213 од 19 ноември 2015 година. Изготвен согласно прописот стапи во сила со објавување во Службен весник под број 29581 од 01.02.2016 година.

TQF е дизајниран да ги опфати квалификациите стекнати во различни образовни и средини за учење, вклучувајќи стручни, општи и академски програми на различни нивоа на образование.

Воспоставувањето на TQF и неговото усогласување со EQF е важен чекор за подобрување на споредливоста и транспарентноста на квалификациите во турскиот образовен систем и низ европскиот регион. Оваа рамка овозможува подобро препознавање на квалификациите, ја промовира мобилноста и ја олеснува преносливоста на вештините и знаењата преку границите.

Националниот професионален стандард (NOS) е минимална норма која ги прикажува потребните знаења, вештини, однесувања и манири прифатени од Управата за професионални квалификации (VQA) со цел успешно да се практикува занимање.

Меѓуовие 26 сектори има 857 национални професионални стандарди дефинирани во Турција. Во рамките на секторот HoReCa се дефинирани 33 занимања. Управата за стручни квалификации, Министерството за култура и туризам, Асоцијацијата на медитерански туристички хотели (АКТОБ) и Здружението на претприемачи и инвеститори (ТУРОБ) соработуваа со цел да се

утврдат професионалните стандарди во секторот HoReCa. Професиите во секторот HoReCa се поврзани со домаќинство, услуга за храна и пијалаци, канцеларија, готвење и туристички водичи. Ова се организациите кои развиваат професионални стандарди во секторот HORECA во Турција: Министерство за култура и туризам, туристички хотелиери, асоцијација на оператори и инвеститори (TUROB), Медитеранска асоцијација на туристички хотелиери и оператори (AKTOB), Турска конфедерација на трговци и занаетчи (TESK), Асоцијација на турски туристички агенции (TÜRSAB), трговска и индустриска комора на Аланија (ALTSO), трговска и индустриска комора на Фетије и ТАБ Gıda Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi. Исто така, во Турција има 512 дефинирани национални квалификации и 24 од нив се дефинирани во секторот HoReCa. Во однос на квалификациите, резултатите од учењето и критериумите за верификација се сметаат за критични компоненти.

Во Турција, валидацијата на неформалното и информалното учење (VNFIL) е претежно валидна за резултатите од учењето кои водат до стручни квалификации. Управата за професионални квалификации (VQA) игра доста функционална улога во овој поглед. Системот за валидација во Турција има некои уникатни карактеристики со кои отстапува од моделот VNFIL опишан во Препораката од 2012 година.

Препознавањето на претходното учење (РПЛ) е процес на препознавање според стандард договорен за постигањата во учењето добиени во контекст на формално, неформално и/или бесплатно учење. Покрај училиштата, знаењето и вештините стекнати надвор од формалното образование во работата и секојдневниот живот може да бидат меѓу овие достигнувања во учењето.

Така, квалификациите стануваат поважни од кога било во секторот HORECA. Секторот бара се повеќе и повеќе различни компетенции и квалификации денес. Квалификациите им обезбедуваат на работодавачите квалификуван кадар и овозможуваат вработување на вработените на соодветни позиции. Развиените квалификации ќе овозможат спроведување на процедурата за валидација и сертификација за луѓе кои стекнале резултати од учењето во рамките на неформалното образование и информалното учење.

Во однос на квалификациите, резултатите од учењето и критериумите за верификација се сметаат за критични компоненти.

Тестирање, оценување и сертификација⁴

Оценувањето што треба да се направи за сертификација според националните квалификации засновани на професионалните стандарди (Ниво 2, Ниво 3 и Ниво 4) ќе се врши писмено и/или усно и теоретски и практично во центрите за мерење и оценување кои ги обезбедуваат потребните услови.

Начинот на мерење и оценување и принципите на имплементација ќе бидат детално опишани во националните квалификации што треба да се развијат во согласност со овој стандард за занимање. Процедурите кои се однесуваат на мерење и оценување и сертификација ќе се вршат во рамките на Регулативата за стручни квалификации, тестирање и сертификација.

Активностите поврзани со нив ги вршат тела за сертификација овластени од VQA. Овие институции прво треба да го задоволат барањето да бидат акредитирани за да ги понудат релевантните квалификации во систем кој е воспоставен во согласност со барањата

⁴ <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/national-education-systems/turkey/validation-non-formal-and-informal-learning>

на TS EN ISO/IEC 17024 стандардот. Оваа акредитација ја доделува Турската агенција за акредитација (ТУРКАК) или телата за акредитација кои го потпишале мултилатералниот договор за признавање во рамките на Европската соработка за акредитација.

Институциите кои ги исполнуваат барањата за акредитација може да аплицираат до VQA за овластување. VQA го испитува, ревидира и оценува системот за управување на институцијата, како и политиките и процедурите за активности за проценка и сертификација. Откако ќе се утврди дека се подобни, институциите се овластени да вршат проценка и сертификација врз основа на NQ и се нарекуваат Овластени тела за сертификација (ACB). ACB се овластени само да вршат проценка и евалуација, а не за обезбедување обука. Овластувањето за давање обука е предмет на дозвола од МОНЕ во Турција. ACB им нудат на поединците, без оглед на образовниот статус или работното искуство, да ги препознаат резултатите од учењето што ги стекнале на кој било начин.

Од мај 2019 година, тие спроведуваат активности за проценка и сертификација во 229 Национални Квалификации.

ACB ги развиваат процесите на оценување во насока на барањата дефинирани во НП. Според принципите поставени од VQA сите ACB се обврзани да преземат инстант видео-записи од сите проценки што ги вршат. Одлуките за доделување на поединци ги носат „одлучувачите“, додека оценувачите кои имаат минимални потребни компетенции го прават оценувањето на кандидатите. Донесувачите на одлуки донесуваат одлуки за доделување со евалуација на доказите произведени од кандидатите и резултатите од оценувањето на оценувачите. Со други зборови, носителите на одлуки ги потврдуваат активностите за оценување што ги спроведуваат оценувачите.

Луѓето кои аплицирале, учествувале или биле сертифицирани може да поднесат жалба на одлуките донесени од ACB. Покрај тоа, едно лице или организација може да поднесе жалба против ACB или активностите на ACB. Затоа, од ACB се бара да имаат процедури за прифаќање, евалуација и разрешување на жалби и поплаки.

По одлуките на ACB за доделување на кандидати кои биле успешни, VQA подготвува и издава сертификати за стручни квалификации VQA на успешните кандидати. Заклучно со мај 2019 година, доделени се вкупно 608.000 сертификати за стручна квалификација VQA во 229 национални квалификации (NQ). Работодавачите, давателите на образование или други може да проверат дали луѓето навистина ги имаат квалификациите што ги тврдат преку веб-порталот VQA.

3.4 Шпанија⁵

Евалуацијата и акредитацијата на професионалните способности стекнати преку работно искуство и неформална и информална обука е клучен аспект за промовирање на доживотното учење и препознавање на вештините и експертизата на поединците. Овој процес им помага на поединците да добијат формално признание за вештините што ги стекнале со текот на времето, без разлика дали тие се стекнати преку традиционалните образовни патишта.

Во Шпанија, овој систем е дел од пошироките напори за подобрување на системите за образование и обука во земјата, усогласувајќи ги со принципите на доживотно учење,

⁵ <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/national-education-systems/spain/validation-non-formal-and-informal-learning>

вработливост и препознавање на вештини. Со тоа што им дозволува на поединците да ги проценат и акредитираат нивните вештини, Шпанија има за цел да обезбеди повеќе можности за напредување во кариерата, можност за вработување и личен раст. Еве неколку клучни точки за овој процес:

- **Целна група:** Системот е насочен кон лица кои имаат работно искуство, но немаат формална професионална акредитација, сертификати или квалификации. Ова може да вклучува луѓе кои стекнале вештини преку обука на работното место, самонасочено учење или други неформални начини.
- **Валидација на професионалните компетенции:** Процесот вклучува оценување на вештините, знаењата и компетенциите на поединецот стекнати преку нивното работно искуство и неформалното учење. Оваа валидација признава дека учењето може да се случи во различни контексти надвор од формалното образование.
- **Неформално образование:** Покрај работното искуство, системот ги признава и компетенциите стекнати преку неформално образование, кое вклучува учење од работилници, семинари, онлајн курсеви и други организирани активности кои можеби нема да доведат до традиционални дипломи.
- **Акредитација:** Успешните кандидати добиваат формална акредитација за компетенциите што ги поседуваат. Ова може да има форма на сертификат или квалификација, со што ќе се признаат нивните вештини и ќе се направат попрепознатливи за работодавачите и другите засегнати страни.
- **Доживотно учење:** Доживотното учење е основен концепт во овој пристап. Тој признава дека учењето се случува во текот на животот и дека вештините стекнати од различни искуства придонесуваат за севкупната компетентност на поединецот.
- **Напредување во кариерата:** Акредитацијата на професионалните способности може да доведе до подобри можности за кариера, мобилност за работа и способност да се извршуваат улоги на повисоко ниво во индустријата.
- **Препознавање на вештини:** Овој процес помага да се премости јазот помеѓу неформалното, информалното и формалното учење, осигурувајќи дека вредните вештини се препознаваат без оглед на нивниот извор.
- **Национална рамка на квалификации (НРК):** Многу земји, вклучително и Шпанија, имаат воспоставено национални рамки на квалификации кои обезбедуваат структуриран начин за разбирање и препознавање на квалификациите, што го олеснува споредувањето на вештините и компетенциите.

Генерално, системот се усогласува со принципите на препознавање и вреднување на различни искуства во учењето, промовирање на инклузивноста и поддршка на континуиран професионален развој. Тоа им дава овластување на поединците да им бидат официјално признаени нивните вештини, придонесувајќи и за личниот раст и за севкупниот развој на квалификуваната работна сила.

Беа спроведени различни реформи, како во однос на понудата за обука, така и во однос на пазарот на трудот, со цел да се прилагодат на новото време. Сепак, барањата за постојано ажурирање наметнати од технолошките иновации и зголемената конкурентност бараат

обновување на квалификациите и промовирање на акции за обука поприлагодени на пазарот.

На овој начин, изворниот закон 5/2002, од 19 јуни 2002 година, за квалификации и стручно оспособување, го воспоставува Националниот систем на квалификации и стручна обука, обезбедувајќи му ги потребните инструменти за постигнување на целите поставени од Европската унија преку промовирање доживотно учење и олеснување на признавањето и акредитацијата на професионалните компетенции стекнати и преку процесите на обука и работно искуство.

Притоа, шпанската администрација го дефинираше Националниот систем на квалификации и стручна обука како збир на инструменти и активности неопходни за промовирање и развивање на интеграцијата на понудите за стручна обука, преку Националниот каталог на професионални квалификации, како и проценката и акредитацијата на соодветните професионални компетенции.

Затоа, Националниот систем на квалификации и стручна обука е збир на инструменти кои овозможуваат идентификување, стекнување, препознавање и оценување на професионалните способности.

Изворниот закон 3/2022 за организација и интеграција на стручното образование (LOOIFP) ги вклучува и ажурира, во Член VI, одредбите кои се однесуваат на акредитација на професионалните способности стекнати преку работно искуство или други неформални или информални канали. Сепак, оваа постапка за акредитација сè уште не е развиена, а нацрт-кралскиот декрет за формирање на Организацијата на системот за стручна обука, кој ја развива, во моментот е во процес на обработка.

До завршување на неговата обработка, објавување во Службен државен весник (БОЕ) и примена, процесот на евалуација и акредитација развиен во 2009 година (кој ги следи критериумите кои гарантираат веродостојност, објективност и техничка строгост на евалуацијата) ќе биде еден во сила. Националниот каталог на стручни квалификации служи како објективна референца за оваа постапка, бидејќи ги наведува стручните квалификации што треба да се признаат и акредитираат, идентификувани во продуктивниот систем врз основа на вештините потребни за практикување на професијата. Ги вклучува најрелевантните стручни квалификации поврзани со производствениот систем. Ваквите квалификации се организирани во рамките на стручните семејства и нивоа и тие служат како основа и репер за елаборирање на понудата за обука на различни звања за стручни обуки и сертификати или професионално искуство.

Со цел да се олесни познавањето на оваа процедура и нејзините барања, Министерството за образование и стручна обука (МФПП) на сите засегнати страни им ги обезбедува двете следни алатки:

Алатката ACREDITA преку веб порталот TodoFP;

- веб-страницата на Националниот институт за квалификации (INCUAL), техничката алатка на Генералниот совет за стручна обука (CGFP) која го поврзува светот на трудот со секторот за обука и е одговорен за ажурирање на Националниот каталог.

Сите образовни власти објавуваат различни повици за признавање на одредени надлежности. Постапката ги опфаќа следните фази:

- Информации или упатства за пред-регистрација.
- Самата регистрација.
- Насоки, врз основа на обезбедените документи: советник подготвува необврзувачки извештај. Доколку е позитивен, кандидатот може да има пристап до фазата на оценување. Доколку е негативен, извештајот укажува на дополнителната обука што треба да ја преземе кандидатот како и институциите каде што може да ја добие.
- Евалуација на професионалната компетентност: се проверува дали кандидатот ја има потребната професионална компетентност.
- Акредитација и евиденција на професионалната компетентност: акредитацијата се издава на кандидати кои ја завршиле фазата на евалуација за секоја единица за компетентност за која е докажана професионалната компетентност.

По завршувањето на процесот на евалуација и акредитација, релевантните органи им ги обезбедуваат на сите учесници потребните насоки за завршување на обуката што води до доделување квалификација за стручна обука или сертификат за професионално искуство.

Доколку професионалните компетенции на работниците кои се оценети не се доволни за да се постигне нивото на квалификација што се бара со сертификат за стручна обука или сертификат за професионално искуство, тие се делумно акредитирани. Така, тие можат да ја завршат својата обука за да ја добијат соодветната квалификација или сертификат.

За учество во постапката за признавање на надлежностите потребно е да се исполнат некои општи услови кои важат низ целата држава. Автономните заедници може да воспостават и дополнителни барања.

Туристичкиот сектор претставува најголем обем на економско-продуктивна активност на национално ниво, со повеќе од значајно влијание врз вработувањето и во кој, доколку сакаме да продолжиме да бидеме конкурентни на пазар на кој постојано се појавуваат идругите туристички дестинации, мораме да одговориме на постојаното зголемување на барањата за квалитет, приспособувајќи ги не само нашите понуди или капацитети, туку, пред сè, нашите човечки ресурси.

3.5 Република Северна Македонија

Препораката на Советот од 2012 година за валидацијата бара од земјите-членки да воспостават, најдоцна до 2018 година, аранжмани за валидација (како што се правна рамка, стратегија и/или политика) што им овозможува на поединците да ги потврдат своите вештини и компетенции или да добијат (дел) квалификација преку валидација на неформално и информално учење.⁶ Иако Северна Македонија не е земја-членка и затоа не ја спроведува директно Препораката, нивните системи за валидација, како и преку нивните пошироки реформи во образованието и обуката, гледаат на европските инструменти и примери. Овој дел го разгледува степенот до кој нивните VNFIL системи во развој се компатибилни со Препораката на Советот.

⁶ Ажурирање на европскиот инвентар за валидација на неформално и информално учење за 2018 година Финален синтезен извештај за Косово, Северна Македонија и Црна Гора. ЦЕДЕФОП 2018 година

Република Северна Македонија сè уште официјално не започнала со имплементација на процесот на валидација и сертификација на неформално и информално учење (VNIL), иако тој е целосно замислен и креиран.

Северна Македонија извести дека ги започнала аранжманите за валидација во барем некои делови (или потсектори) од областа на образованието и обуката во општо и образованието за возрасни и во СООО, како и има одредени аранжмани во однос на пазарот на трудот.

Но, сè уште не постои официјална институција специјализирана за идентификување и потврдување на претходното учење стекнато преку неформално и информално учење. Се очекува во текот на оваа година да биде изгласана законска регулатива која ќе го регулира процесот и сите други детали поврзани со имплементацијата на валидација и сертификација на неформално и информално учење (VNIL) во земјава.

Северна Македонија објави дека го усвоила законодавството за валидација и сертификација на неформално и информално учење (VNFIL) во согласност со Препораката од 2012 година на Советот за валидација на неформално и неформално учење (VNFIL), но аранжманите во областа на образованието и обуката сè уште се во развој и сè уште не се целосно функционални. Останува да се усвои дополнително законодавство, а алатките и системите (на пр. во обезбедувањето квалитет), сè уште треба да се применат за да се овозможи доделување сертификати како резултат на валидацијата. VNFIL е интегриран во пошироки национални стратегии за реформи во образованието и квалификацискиот систем. Северна Македонија има приоритетна валидација во почетното образование (таа е единствената од трите земји што има воспоставено аранжмани и во општото образование и во СООО).

Во ноември 2012 година, Министерот за образование и наука формираше работна група за изработка на Национална рамка на квалификации за доживотно учење, координирана од Министерството за образование и наука (МОН). Ваквиот развој на настаните резултираше со креирање на документот „Македонска рамка на квалификации – основа“ кој беше усвоен од Владата на Република Македонија во јули 2013 година.

Главните цели на МРК се интегрирање и координирање на образовните потсистеми и зголемување на транспарентноста, пристапот, напредокот и квалитетот на квалификациите во согласност со пазарот на труд и граѓанското општество. Истиот е подготвен од работна група, формирана од Министерството за образование и наука и врз основа на европски документи: Декларацијата од Копенхаген, Болоњската декларација и Уредбата за националната рамка на високообразовните квалификации за Република Македонија.

Во документот „Македонска рамка на квалификации – основа“ е даден концептот, структурата на националната рамка и структурата за управување и имплементација на Македонската рамка на квалификации (МРК). Во него, МРК е дефинирана како инструмент за развивање, класификација, препознавање и признавање на стекнатите квалификации преку исходите од учењето и е референтна точка за реформите на системот за образование и обука во контекст на доживотното учење.

Во овој контекст, валидацијата во Република Македонија се дефинира како „процес на потврда, од страна на овластено тело, дека поединецот ги стекнал резултатите од учењето кои се мерат во однос на релевантен стандард (Совет на ЕУ, 2012, стр. 5) со цел:

- а) Нагласување на знаењето што поединецот го стекнал надвор од формалното образование и обука и
- б) Припишување вредност на она што поединецот го научил, без оглед на средината во која се одвивало тоа знаење, за да може поединецот да ги „трансформира“ резултатите од тоа знаење во идни можности за учење и вработување (CEDEFOP, 2015).

Како следен чекор во развојот на системот за валидација, Центарот за образование на возрасни (CAE) заедно со работната група за валидација на неформалното образование на возрасни и неформалното учење ги утврдуваат деталите за процесот на валидација во Македонија, задачите и одговорностите на различни институции, процедури за обезбедување квалитет и други сродни процедури и прописи.

Во Северна Македонија е пријавено дека групите за кои е пријавено дека користат иницијативи за валидација во поголема мера (во општо образование, ИСОО и образование за возрасни) вклучуваат лица со ниска вештина, нискоквалификувани, возрасни ученици и лица кои бараат работа/невработени или поединци во ризик од невработеност.

Постарите работници се исто така цел во образованието за возрасни, а оние што предвремено го напуштаат училиштето се цел во општото образование и СООО. Во Северна Македонија, значителен дел од општата популација припаѓа на различни обесправени групи, вклучително долгорочно невработени лица и оние кои се изложени на ризик од невработеност. Потребни се зголемени напори за подобрување на нивното учество во доживотното учење и нивниот пристап до пазарот на трудот. Во овој контекст, потребни се и мерки поврзани со Препораката за патеки за надградба, а во согласност со неа, воспоставување ревизии на вештини.

Давањето на приоритет на целните групи за валидација зависи од два фактори: потребите на пазарот на труд за квалификувани работници во одредени сектори и општите напори на властите да ги поддржат невработените лица (особено со пониски квалификации и вештини) за пристап до пазарот на труд.

За жал, недостига и стандардизиран систем за валидација и квалификации за сертификација поврзани со секторот HoReCa.

Четири фази на валидација (идентификација, документација, оценување, сертификација) се опфатени во образовните потсектори каде што се воспоставени аранжмани за валидација, освен во случајот со општо образование во Северна Македонија.

Во Северна Македонија, нацрт-законот предвидува дека давателите на валидација треба да ги испорачаат сите четири фази на VNFIL, и затоа, за да бидат акредитирани ќе треба да ги исполнуваат критериумите за спроведување на сите фази. На пазарот на труд, сите четири фази се опфатени во Северна Македонија.

Во областа на образованието и обуката, владините организации имаат улога во координација (во и меѓу секторите) и дизајнирање на механизми за обезбедување квалитет. Тие исто така дизајнираат национални стратегии за валидација и поставуваат стандарди. Министерството ќе има целосна одговорност за политиката за VNFIL и за целокупното управување со неговата имплементација.

Дизајнот на националните стратегии за валидација, исто така, го спроведуваат давателите на образование и обука, како и поставувањето стандарди. Обезбедувачите на образование и обука се особено важни во Северна Македонија бидејќи тие исто така имаат одговорност за идентификација и документација, проценка и сертификација.

Лиценцирани даватели на образование, исто така, издаваат сертификати. Информациите покажуваат дека ПЕС има клучна улога во Северна Македонија, покривајќи ги сите функции поврзани со валидацијата, исто така, Центарот за образование на возрасни во Северна Македонија ќе обезбеди техничка поддршка и поддршка за градење капацитети за развој и имплементација на системот VNFIL.

Во Северна Македонија, се наведува во извештајот, дека давателите на образование и обука ги покриваат истите функции како владините организации, но со додавање на обезбедување на IAG, идентификација и документација, проценка и сертификација.

На пазарот на трудот, во Северна Македонија, се наведува дека иницијативите за валидација не се поврзани со областа на формалното образование и обука.

Во извештајот исто така е наведено дека постојат национални/регионални рамки за обезбедување квалитет (QAFs) специфични за валидација во Северна Македонија. Патоказот и белешката за насоки за VNFIL предвидуваат процедури и мерки за обезбедување квалитет. МОН заедно со други институции како што се ГИР и Државниот просветен инспекторат (ДПИ) ќе имаат целосна одговорност за обезбедувањето на квалитетот на VNFIL преку акредитација и мониторинг и надгледување на системот. Дополнително, МОН ќе има целосна одговорност за акредитација на давателите на валидација.

Алатки и методи за валидација

Во Северна Македонија, тестовите и испитите, набљудувањата, симулациите и портфолијата често се користат во COO0 и образованието за возрасни. Тестовите и испитите се единствениот метод што се користат во општото образование. Во Северна Македонија, во текот на 2018 година, со поддршка од Центарот за доживотно учење и меѓународни експерти, Центарот за образование на возрасни (CAE) разви методологија за процесите на валидација. Потоа ќе следи обука за релевантни 15 засегнати страни и изработка на пакет материјали за обука. CAE, исто така, развива материјали за насоки за портфолиото како алатка за валидација.

Во Северна Македонија аранжманите сè уште се во развој и сè уште не се целосно функционални.

Модел за валидација и сертификација за квалификациите во HoReCa4VET

1. Вовед

Моделот за валидација и сертификација за квалификации во HoReCa4VET е развиен врз основа на меѓународните стандарди и акти:

- стандард PN-EN ISO/IEC 17024:2012 Евалуација на сообразност – Општи барања за тела кои работат со сертификација на лица;

- Директива 2005/36/ЕЗ на Европскиот парламент и на Советот од 7 септември 2005 година за признавање на професионалните квалификации (Службен весник L 255, 30/09/2005 P. 0022 – 0142);
- Препорака на Европскиот парламент и на Советот од 23 април 2008 година за воспоставување на европска рамка на квалификации за доживотно учење (Службен весник на Европската унија бр. С 111/1);
- Препорака на Советот на ЕУ од 20 декември 2012 година за валидација на неформалното и информалното учење (Брисел, 5 септември 2012 година COM(2012) 485 конечна 2012/C 398/01).

Развиениот модел ефикасно се справува со клучната потреба во секторот HoReCa, особено за поединци кои имаат акумулирано значително работно искуство и вештини, но немаат формални квалификации.

2. Барања на меѓународниот стандард на PN-EN ISO/IEC 17024:2012

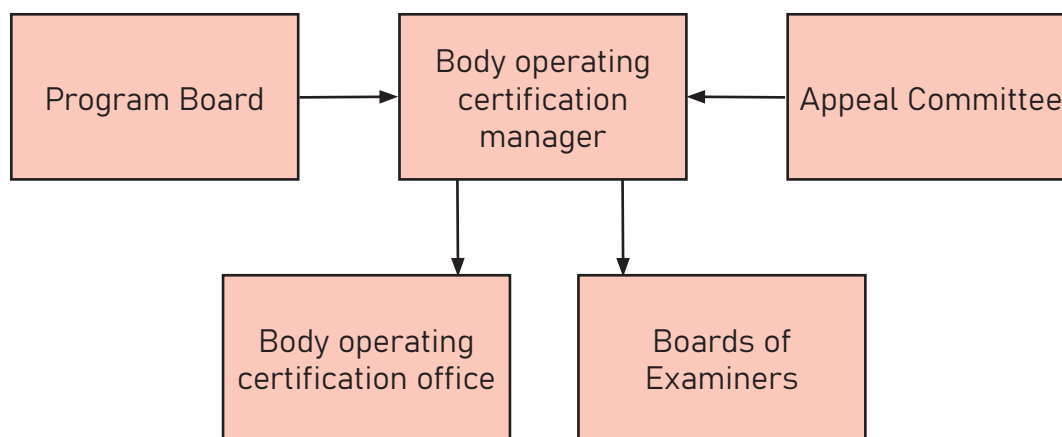
Сертификација на луѓе во ЕУ тела кои работат сертификација генерално се спроведува врз основа на барањата на меѓународниот PN-EN ISO/IEC 17024:2012 стандард „Евалуација на сообразност- Општи барања за телата кои работат со сертификација на лица“. Според овие барања, телото кое ја потврдува компетентноста на луѓето и ги потврдува нивните квалификации треба да воспостави критериуми што треба да ги исполни кандидатот што аплицира за сертификат, како и други барања кои обезбедуваат објективност на ефектите од валидацијата и сертификацијата.

Телото кое работи на сертификација треба да биде конституирано од правно лице или дефиниран дел од правно лице за да може да сноси одговорност за својата сертифицирачка активност. Сертификатот за работа на телото треба да опфаќа можност да доделува сертификати, да ја одржува нивната важност и повторно да сертифицира. Може да одлучи за проширување и ограничување на опсегот на сертификација, суспендирање или повлекување сертификати. Специфична карактеристика на телата кои работат со сертификација на лица е спроведувањето на испити за мерење на професионалната компетентност и обезбедување проценка на резултатите, врз основа на кои се доделуваат сертификатите за квалификации.

Задачите на менаџер за сертификација на оперативни тело вклучува координација на работата на сите тимови, вклучувајќи го и назначувањето на претседатели на одборите на испитувачи и нивните членови од групата секторски експерти кои ги применува претседателот на Програмскиот одбор. Раководителот избира и форма за проверка на компетентноста и донесува одлуки за доделување сертификат врз основа на сопствена оценка, заснована на евиденција на Одборот на испитувачи или Комитетот за жалби.

Сертификатот за работа на телото треба да има документирана структура која гарантира доверливост и непристрасност на процесот на валидација и сертификација, како и независност и непристрасност на активноста на телото што работи на сертификација. Оваа структура треба да им овозможи на сите значително заинтересирани страни да учествуваат во развојот на политиката и правилата за опсегот и активноста на системот за сертификација, без превладување на интересите на која било од страните.

Врз основа на стандардот PN-EN ISO/ICE 17024:2012, се претпоставува дека телото што ќе ја потврди компетентноста и ќе ги потврди квалификациите на стручното образование и обука во секторот HoReCa ќе има организациона структура како што е прикажано на слика 1.



Сл. 1. Организациска структура на тело што работи на сертификација

Сертификатот за работа на телото треба да го воспостави Програмски одбор кој треба да биде одговорен за развојот и одржувањето на програмата за сертификација за секој тип на сертификација.

Телото кое работи на сертификација треба да ги дефинира политиката и процедурите (на пример, кодексот на однесување) за справување со жалбите и поплаките од апликантите, кандидатите, лицата под сертификација и нивните работодавци, како и од други страни, кои се однесуваат и на критериумите и процесот на сертификација и политиката и процедурите за извршување на работата од страна на лица под сертификација. Оваа политика и процедури треба да гарантираат дека жалбите и поплаките се решаваат на независен и непристрасен начин.

Телото кое работи со сертификација треба да ангажира, на постојана или привремена основа, доволно бројни кадри со доволно образование, обука, техничко знаење и искуство за извршување на дејствијата поврзани со сертификацијата, како што е соодветно за видот, обемот и големината на извршените работи, постапувајќи според надзорот на одговорното раководство.

Програма за сертификација е основен документ кој ги дефинира барањата. Тоа ги вклучува начинот на спроведување на валидацијата на компетентноста, критериумите за оценување на компетентноста, правилата за сертификација, како и процедурите што ги сочинуваат овие процеси.

Програмата за сертификација ќе биде оценета и одобрена од страна на Програмски одбор, составена од претставници на сите заинтересирани страни за сертификација, т.е.

- сертификација за работа на телото;
- луѓе под сертификација;

- работодавачи;
- единици за обука;
- професионални, секторски средини и други социјални партнери.

Сертификатот за работа на телото треба да го имплементира и одржува систем за управување обезбедувајќи ефикасна усогласеност со стандардните барања. Овој систем вклучува:

- надзор на документи и одредби;
- систем на внатрешна ревизија и прегледи на раководството;
- одредби за континуирано подоградување на системот, корективни и превентивни мерки, вклучително и оние кои спречуваат судир на интереси;
- персонал вклучен во процесот на сертификација, вклучително и испитувачи кои поседуваат соодветна компетентност поврзана со предметот во опсегот на проценетата област и психо-социјални карактеристики кои обезбедуваат нивна непристрасност и објективност.

Телото кое работи на сертификација исто така е должно да утврди надзор **на** процесите за имателите на сертификати, вклучително и на Комисија за жалби. Надзорот има за цел да обезбеди објективна проценка со која се потврдува одржувањето на компетентноста од страна на лице под сертификација на прифатливо ниво. Програмскиот одбор треба да ги прифати правилата за надзор.

3. Модел за валидација и сертификација

Барања за квалификација за обучувачот за стручно образование и обука во секторот HoReCa

- Едно од првите прашања што беа дискутирани во групата меѓународни експерти кои го комплетираа проектот го вклучуваше прашањето за ставање на компетентноста и квалификациите на обучувачот во меѓународни класификации на професии/специјализации и образование. Партнерите на проектот се согласија дека стручното образование и обука во секторот HoReCa комбинира три области на компетентност поврзани со:
 - квалификации во индустријата HoReCa во која сака да биде тренер, потврдени со дипломи, сертификати и други формални документи, плус со долго работно искуство;
 - општо образовни квалификации кои му даваат право да одржува часови со млади и возрасни, потврдени со соодветни сертификати признати во формалниот систем;
 - квалификациите на обучувачот кои даваат право да спроведува практични активности на работното место, во системот на неформално образование на возрасни.

Стекнување на комбинирани соодветни квалификации во HoReCa индустријата, секторските и квалификациите на обучувачите овозможуваат доделување диплома или сертификат за обучувач за стручно образование и обука во HoReCa индустрија до најмалку ниво 5 од Европската рамка на квалификации.

Програма за сертификација

Два процеси се вклучени во признавањето и потврдувањето на компетентноста на лицето кое аплицира за сертификација на тело кое работи:

- валидација,
- сертификација.

Програмата за сертификација која ги опишува овие два процеси треба да вклучува:

- опсег на валидација и сертификација;
- опис на работата и професионалните задачи;
- потребна социјална компетентност;
- потребни знаења и вештини;
- предуслови за прием во процесот на валидација и сертификација;
- кодекс на однесување обезбедувајќи непристрасност и објективност на оценките и одлуките.

Конкретно, **процесот на** валидација треба да вклучува:

- барања во врска со степенот на образование и завршување на курсеви за специјалистичка обука одобрени од тело кое работи со сертификација, потврдено со дипломи, сертификати и други документи;
- барања во врска со испит за да се потврди компетентноста на кандидатот на непристрасен и објективен начин;
- методи за потврдување на релевантното професионално искуство во професионалната област што е предмет на валидација на компетентноста од страна на кандидатот.

Во однос на процесот на сертификација, програмата треба да вклучува:

- критериуми за почетна сертификација и ресертификација;
- методи на проценка за почетна сертификација и ресертификација;
- методи на надзор и критериуми за процесот на сертификација и сертификати;
- критериуми за суспендирање и повлекување на сертификатот;
- критериуми за промена на обемот или нивото на сертификација.

Програмски одбор

Задачите на Програмскиот одбор вклучуваат одобрување на:

- програма за сертификација за квалификации во секторот HoReCa;
- критериуми за валидација и сертификација на квалификации во секторот HoReCa;
- збир на документи поврзани со процесот на регрутирање, валидација и сертификација;
- водич за кандидати за обучувачи за стручно образование и обука во секторот HoReCa;
- резултати од валидација и сертификација;

- надзор на текот на процесот на валидација и сертификација според стандардот PN-EN ISO/ICE 17024: 2012 „Евалуација на сообразност – Општи барања за тела кои работат со сертификација на лица“ и усвоената програма за сертификација за квалификации во секторот HoReCa.

Комисија за жалби

Задачите на Комисијата за жалби вклучуваат разгледување на поплаки и барања во врска со процесот на сертификација и учество во процесот на надзор за доделените сертификати, особено грижата за усогласеноста со етичкиот кодекс од страна на лицата кои се под сертификација.

Одбори на испитувачи

Ќе се назначат два одделни одбори на испитувачи, одделно за фаза I и II од процесот на валидација и сертификација. Тоа значи дека луѓето кои го сочинуваат Одборот на испитувачи на етапата I не можат да бидат членови на Одборот на етапата II. Тие вклучуваат претседавач избран од група испитувачи назначени од тело со кое раководи менаџер за сертификација, на барање на Програмскиот одбор. Секој одбор на испитувачи вклучува најмалку три лица-испитувачи, а работи и секретар за управна служба на Одборот.

Сите членови на Одборот мора да се усогласат со барањата дефинирани во релевантните законски прописи на земјата каде што се одвива процесот на валидација и сертификација.

Одборот на испитувачи на етапата I го оценува професионалното искуство на кандидатот врз основа на неговото портфолио и доказите собрани во него. Позитивната одлука на Одборот на испитувачи од Фазата I претставува основа за прием на кандидат за учество на испит кој ја сочинува фазата II од процесот на валидација и сертификација.

Одборот на испитувачи на етапата II ја проценува компетентноста на кандидатот врз основа на директно интервју, имајќи на располагање лист за оценување од Фаза I и предлози на прашања вклучени во него во три области: знаење, вештини и социјална компетентност. Исто така, кандидатот извлекува картичка со три прашања од стручната област што го сочинуваат предметот на валидација на компетентноста. Во оправдани случаи, Одборот може да побара од кандидатот да изврши практична задача во специјално подготвена лабораторија за тестирање на неговите професионални вештини.

Во првата и втората фаза од валидацијата, испитувачите го користат листот за оценување на кандидатот, додека во случај на практична задача-исто така и листот за набљудување.

Со Водич за кандидатите за обучувачи за стручно образование и обука во секторот HoReCa ќе се обезбедат условите за регрутирање, обрасците, критериумите и начинот на валидација и сертификација на професионалната способност.

Следниве потписи се ставаат на потврдата со која се потврдуваат квалификациите:

- Менаџер за сертификација на тело,
- Претседател на Програмскиот одбор,
- Претседатели на одборите на испитувачи од I и II фаза.

Испитувачи

Испитувачите ангажирани од сертификација за работа на тело треба:

- Да покажат разбирање на програмата за сертификација;
- да може да ги применува испитните процедури и документи;
- да бидат компетентни во областа за која се однесува испитот;
- зборуваат и пишуваат течно на јазик на кој ќе се спроведе испит (користење на услуга на преведувач/толкувач под услов да се докаже недостатокот на влијание на преводот/толкувањето врз валидноста и резултатот на испитот);
- да се идентификуваат сите познати конфликти на интереси за да се обезбеди непристрасност на направените проценки.

Телото кое работи со сертификација мора да ја следи работата на испитувачите (на пр. набљудување за време на испитувањето, преглед на извештаи, листови за оценување и други документи развиени од испитувачите, добивање информации за работата на испитувачите од кандидатите).

Фази на валидација и кредити како критериум за положен испит

Се претпоставува дека валидацијата на компетентноста за обучувачот за стручно образование и обука во HoReCa индустрија се спроведува според точка 9.3. „Испитен процес“ на стандардот EN ISO/ICE 17024:2012. Истиот се одвива во две фази:

- Фаза I: Проценка на квалификациите врз основа на портфолио поднесено од кандидат.
- Фаза II: Интервју во фаза на валидација.

Износот на кредити доделени на кандидатите во двете фази достигнува 100, вклучувајќи:

- Фаза I: 70 кредити,
- Фаза II: 30 кредити.

За да учествува во фаза II на валидација, оценувањето на кандидатот на Фазата I треба да надмине 53 кредити, односно 75% од 70 кредити доделени на Фаза I. Аналогно на тоа, Фаза II ќе се смета за положена ако кандидатот добие најмалку 23 кредити (75% од 30 кредити).

Се препознава дека кандидатот ги исполнува условите за позитивна валидација на стекнатата компетентност кога ќе добие најмалку $(53+23)=76$ кредити вкупно во две фази на валидација.

Одлука за сертификација

Одлуката за сертификацијата на кандидатот треба да ја донесе исклучиво тело кое работи со сертификација врз основа на информациите собрани за време на процесот на валидација. Луѓето кои одлучуваат за сертификација не треба да учествуваат на испитот или обуката на кандидатот.

Водич за кандидат

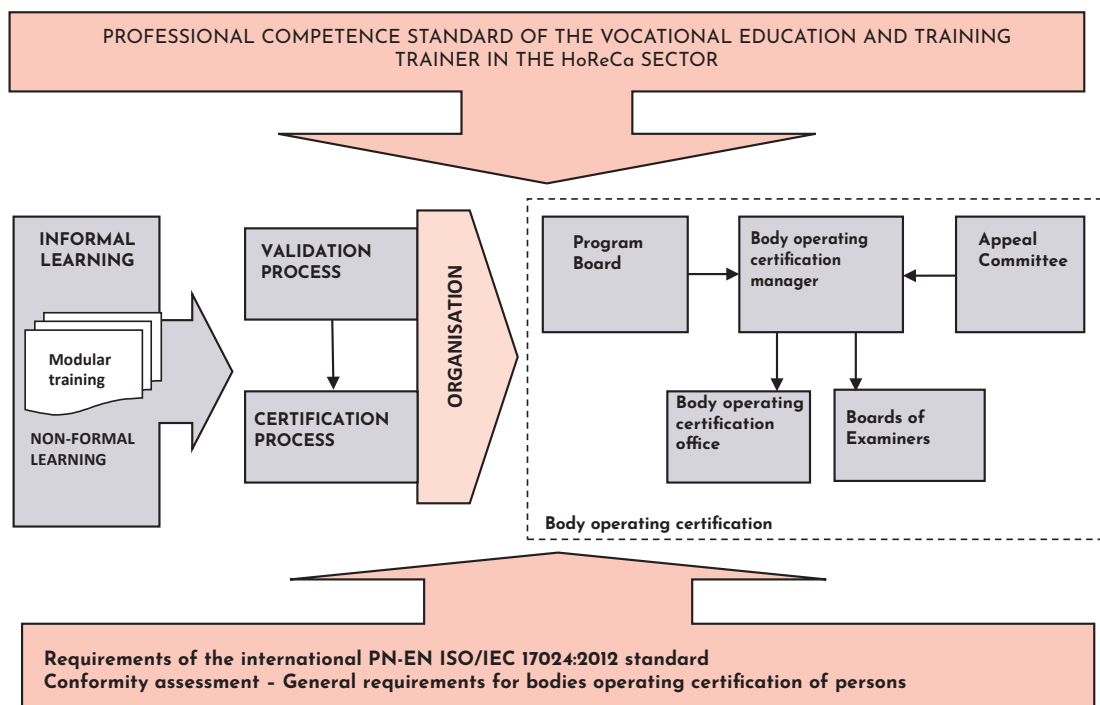
Секој кандидат кој изразува подготвеност да се обиде да ја потврди и докаже својата професионална компетентност треба да има пристап до водичот подготвен од тело кое работи со сертификација.

Овој водич треба да содржи:

- предуслови за лицата кои аплицираат за учество во процесот на валидација и сертификација за нивната професионална компетентност;
- информации за правилата за валидација и сертификација на професионалната компетентност;
- примери со испитни листови со прашања и одговори;
- листа на документи потребни при поднесување на пријава;
- датум и место на поднесување формулари за апликација;
- датум и место на испитот;
- податоци за контакт точка за да се добијат дополнителни информации;
- етички кодекс на обучувачот за стручно образование и обука во секторот HoReCa;
- примерок од анкета за евалуација на процесот на валидација и сертификација.

Модел за валидација и сертификација

Сликата подолу го прикажува предложениот модел за валидација и сертификација за стручното образование и обука во секторот HoReCa кој беше развиен во рамките на реализацијата на проектот.



Сл. 2. Моделот за валидација и сертификација за обучувачот за стручно образование и обука во секторот HoReCa во согласност со стандардот PN-EN ISO/ICE 17024:2012

Заклучоци и препораки

Главната цел на компаративните студии спроведени во земјите партнери (Полска, Кипар, Турција, Шпанија и Република Северна Македонија) беше да се анализираат професионалните стандарди на профилите на компетенции, професионалните задачи, описите на знаењата, вештините и социјалните вештини за обучувачот во HoReCa индустријата - со барањата за вклучување во главните текови на европската и националната рамка на квалификации - треба да се развијат стандарди за професионална компетентност и валидација и сертификација на компетенциите на образование и обука во индустријата HoReCa врз основа на ISO / IEC 17024 : 2012 година.

Резултатите од анализата, која вклучува одговори на проблемите опфатени со истражувањето, дефинирани во овој извештај се:

- валидација на моделот и сертификација на едукација и обука за тренери во индустријата HoReCa претставена во Поглавје 4 од овој извештај;
- опис на стандардот на професионалната компетентност на образованието на тренерот и обука во индустријата HoReCa, договорена во меѓународен партнерски проект, претставен во Извештај бр.3 „Стандардна професионална компетентност на едукација на тренери и обука во HoReCa индустријата врз основа на националните стандарди на компетентност и Европската рамка на квалификации“.

Затоа, за понатамошна работа се препорачува:

- да се користи развиен модел на валидација и сертификација за обучувач за COO во индустријата HoReCa во пилот студии, моделот ги зема предвид спецификите, законодавството и институционалните форми соодветни за земјата партнер, која ќе го води пилотот;
- заклучоците на пилот студии треба да се користи за подобрување на оригиналниот модел на валидација и сертификација за обучувач за стручно образование и обука во индустријата HoReCa, која се базира на ISO / IEC 17024: 2012;
- при изготвувањето на критериуми за валидација на компетенциите и задачите на испитот (фаза I и II) да се користат барања за знаење, вештини и социјална компетентност содржани во договорениот стандард за опис на професионалната компетентност за обучувач за COO во индустријата HoReCa;
- да се користи описот на стандардот за професионална компетентност на обучувачот за COO во секторот HoReCa за да се развие модуларна програма за обука која ќе може да подготви кандидати кои го поддржуваат процесот на валидација и сертификација на професионалната компетентност;
- да им се овозможи на кандидатите да завршат обука во форматот „учење на далечина“ (e-учење) - особено во однос на теоретските знаења и професионалните вештини предвидени во стандардот за професионална компетентност за обучувач за COO во секторот HoReCa.

Оваа студија, преку главните интелектуални резултати во форма на стандард за професионална компетентност и модел за валидација и сертификација на лица кои сакаат да се занимаваат со професијата обучувач за стручно образование и обука во HoReCa индустрија, ќе овозможи развој на кохерентна програма за стручна обука поддржана од е-учење.

Употребата на процедурата за сертификација, како дел од развојот и подобрувањето на квалитетот на усогласување со барањата на ISO/IEC 17024: 2012 ќе и' обезбеди на целната група признат сертификат според прифатените европски стандарди за квалитет и во исто време конзистентен со барањата на Европската рамка на квалификации ниво 5.

Во презентираниот модел, валидацијата и сертификацијата на професионалната компетентност е одвоена од процесот на учење. Постои верификација на бараните резултати од учењето во однос на нивната усогласеност со стандардите за професионална компетентност усвоени од партнерите за обучувачи за COO во HoReCa индустријата. Потврдувањето на неформалното и информалното учење го прави видливо учењето стекнато надвор од институциите за учење. Во целата земја ова претставува огромен неискористен ресурс на невидливи знаења и вештини и, покрај правата на поединците да им се признае учењето, неговата зголемена видливост може да доведе до значителни економски и социјални придобивки за поединци, заедници и земјите.

Библиографија и извори за материјалите:

- Wasia E.: „Валидација на резултатите од учењето стекнати во неформалниот образовен систем како нов предизвик за политиката за учење во текот на животот“, Институтот за образовни истражувања, Варшава 2014 година;
- Директива 2005/36 / ЕЗ на Европскиот парламент и на Советот од 7 септември 2005 година. За признавање на професионалните квалификации
- Европски инвентар за валидација на неформално и неформално учење 2018. Финален синтетски извештај. ЦЕДЕФОП 2018 година
- Ажурирање на европскиот инвентар за валидација на неформално и неформално учење за 2018 година Финален синтетски извештај за Косово, Северна Македонија и Црна Гора. ЦЕДЕФОП 2018 година
- Завршно соопштение од Комисијата Создавање на европската област на доживотно учење реалност. Брисел, 21.11.2001 COM(2001) 678
- Како да одобрите професионален курс <http://www.traininguri.ro/cum-autorizez-curs/>
- <http://archeia.moec.gov.cy/mc/182/cyqf-referencing-report.pdf>
- <https://europa.eu/europass/en/validation-non-formal-and-informal-learning>
- <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/national-education-systems/cyprus/validation-non-formal-and-informal-learning>
- <https://kwalifikacje.edu.pl/wp-content/uploads/publikacje/PDF/Validation.pdf>
- <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/national-education-systems/spain/validation-non-formal-and-informal-learning>

- Индустриски односи: Репрезентативност на европските социјални партнерски организации: Сектор хотели, ресторани и кафулиња (HORECA). Истражувачки труд, Еврофонд 2018 година
- Норма ISO/IEC 17024: 2012: Евалуација на сообразноста. Општи барања за тела кои работат сертификација на лица
- Врз основа: Обезбедување квалитет на квалификации во интегриран систем на квалификации, Институтот за образовни истражувања, Варшава 2014 г.
- Świeży M. (ed.): „Водич за стандардите на услуги за образование и обука во Малополска“, Регионална канцеларија за труд во Краков, Краков 2012 година;
- Справување со непријавената работа во секторот HORECA: Документ за учење од семинарот Платформа: Справување со непријавената работа во секторот HORECA. Онлајн, 16 септември 2021 година
- Обучувачи за континуирано COO: профил на компетентност што се појавува. Цедефоп, 2013 година
- Резолуција на Советот од 27 јуни 2002 година за доживотното учење (2002/С 163/01)
- Уредба од 17 март 2006 година.. „Спецификација на образование и обука за наставници во Универзитетскиот институт за обука на наставници“
- Препорака на Советот од 20 декември 2012 година за валидација на неформалното учење и неформалното учење (2012 / С 398/01)
- Препорака на Советот од 20 декември 2012 година за валидација на неформалното и неформалното учење

